

**PENERAPAN SISTEM MERIT DAN TANTANGAN POLITISASI DALAM
PENGISIAN JABATAN BIROKRASI DI KABUPATEN MAYBRAT
PROVINSI PAPUA BARAT DAYA**

(Skripsi)

**Oleh:
Dominggus kosamah
NPM. 2116021025**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2026**

**PENERAPAN SISTEM MERIT DAN TANTANGAN POLITISASI DALAM
PENGISIAN JABATAN BIROKRASI DI KABUPATEN MAYBRAT
PROVINSI PAPUA BARAT DAYA**

Oleh

Dominggus Kosamah

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar
SARJANA ILMU PEMERINTAHAN

Pada

**Jurusan Ilmu Pemerintahan
Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2026**

ABSTRAK

PENERAPAN SISTEM MERIT DAN TANTANGAN POLITISASI DALAM PENGISIAN JABATAN BIROKRASI DI KABUPATEN MAYBRAT PROVINSI PAPUA BARAT DAYA

Oleh

Dominggus Kosamah

Reformasi birokrasi di Indonesia merupakan bagian dari transformasi tata kelola pemerintahan menuju sistem administrasi publik yang profesional, akuntabel, dan berorientasi pada kinerja. Penerapan sistem merit dalam manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) diposisikan sebagai instrumen utama untuk memastikan pengisian jabatan dilakukan secara objektif berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan capaian kinerja. Namun demikian, implementasi prinsip tersebut di tingkat pemerintahan daerah masih menghadapi tantangan yang bersifat struktural dan kultural. Berbagai permasalahan seperti intervensi politik kepala daerah dalam promosi dan mutasi jabatan, praktik patronase, serta pertimbangan kedekatan personal dan identitas kekerabatan dalam pengisian jabatan strategis menunjukkan adanya deviasi antara norma regulatif dan praktik empiris birokrasi. Skripsi ini menggunakan teori *merit system* dan *spoils system* sebagai kerangka analitis untuk menjelaskan dinamika dan ketegangan dalam proses pengisian jabatan birokrasi. Secara normatif, Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara telah menegaskan prinsip merit sebagai dasar pengelolaan ASN. Akan tetapi, internalisasi dan konsistensi penerapan prinsip tersebut belum sepenuhnya terwujud, termasuk dalam praktik birokrasi di Kabupaten Maybrat.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi sistem merit serta mengidentifikasi bentuk dan faktor politisasi dalam pengisian jabatan birokrasi di Kabupaten Maybrat. Penelitian menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Data diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi, kemudian dianalisis melalui proses reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan dengan uji keabsahan melalui triangulasi sumber dan metode.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun secara administratif mekanisme pengisian jabatan telah mengikuti ketentuan formal, secara substantif praktik promosi dan mutasi masih dipengaruhi oleh loyalitas politik dan relasi patronase. Kondisi tersebut berdampak pada belum optimalnya profesionalisme dan netralitas ASN serta berimplikasi pada efektivitas kinerja organisasi dan kualitas pelayanan publik. Dengan demikian, penerapan sistem merit masih menghadapi tantangan politisasi birokrasi pada dimensi struktural dan kultural.

Kata Kunci: Reformasi Birokrasi, Sistem Merit, Spoils System, Politisasi Jabatan, ASN, Kabupaten Maybrat.

ABSTRACT

IMPLEMENTATION OF MERIT SYSTEM AND POLITICIZATION CHALLENGES IN FILLING BUREAUCRATIC POSITIONS IN MAYBRAT REGENCY, SOUTHWEST PAPUA PROVINCE

By

Dominggus Kosamah

Bureaucratic reform in Indonesia is part of the transformation of governance towards a professional, accountable, and performance-oriented public administration system. The implementation of the merit system in the management of the State Civil Apparatus (ASN) is positioned as the main instrument to ensure that the filling of positions is carried out objectively based on qualifications, competencies, and performance achievements. However, the implementation of these principles at the local government level still faces structural and cultural challenges. Various problems such as the political intervention of regional heads in the promotion and mutation of positions, the practice of patronage, and the consideration of personal proximity and kinship identity in filling strategic positions show that there is a deviation between regulatory norms and empirical practices of bureaucracy. This thesis uses *the theory of merit system* and *spoils system* as an analytical framework to explain the dynamics and tensions in the process of filling bureaucratic positions. Normatively, Law Number 5 of 2014 concerning the State Civil Apparatus has affirmed the principle of merit as the basis for ASN management. However, the internalization and consistency of the application of these principles has not been fully realized, including in bureaucratic practices in Maybrat Regency.

This study aims to analyze the implementation of the merit system and identify the forms and factors of politicization in filling bureaucratic positions in Maybrat Regency. The research uses a qualitative method with a descriptive approach. Data was obtained through in-depth interviews, observations, and documentation, then analyzed through the process of data reduction, data presentation, and drawing conclusions with validity tests through triangulation of sources and methods.

The results of the study show that although administratively the mechanism for filling positions has followed formal provisions, substantively the practice of promotion and mutation is still influenced by political loyalty and patronage relations. This condition has an impact on the non-optimal professionalism and neutrality of civil servants and has implications for the effectiveness of organizational performance and the quality of public services. Thus, the implementation of the merit system still faces the challenge of bureaucratic politicization in the structural and cultural dimensions.

Keywords: Bureaucratic Reform, Merit System, Spoils System, Politicization of Positions, ASN, Maybrat Regency.

Judul Skripsi

: **PENERAPAN SISTEM MERIT DAN
TANTANGAN POLITISASI DALAM
PENGISIAN JABATAN BIROKRASI DI
KABUPATEN MAYBRAT PROVINSI
PAPUA BARAT DAYA**

Nama Mahasiswa

: **Dominggus Kosamah**

Nomor Pokok Mahasiswa

: 2116021025

Program Studi

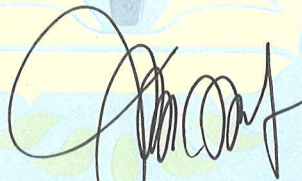
: Ilmu Pemerintahan

Fakultas

: Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

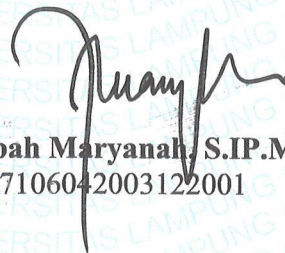
MENYETUJI

1. Komisi Pembimbing



Darmawan Purba, S.IP, M. IP
NIP. 198106012010121003

2. Ketua Jurusan Ilmu Pemerintahan



Dr. Tabah Maryanah, S.IP.M.Si.
NIP. 197106042003122001

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua

: Darmawan Purba, S.IP, M. IP

Penguji Utama

: Prof. Dr. Feni Rosalia, M, Si.



2. Dekan fakultas Ilmu sosial dan Ilmu Politik



Prof. Dr. Anna Gustina Zainal, S.Sos., M.Si.
NIP. 197608212000032001

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 10 Februari 2026

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya, Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana), baik di Universitas Lampung maupun diperguruan Tinggi lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing dan Penguji.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah berlaku di Universitas Lampung.

Bandar Lampung, 19 Februari 2026



Dominggus Kosamah
NPM. 2116021025

RIWAYAT HIDUP



Penulis memiliki nama lengkap Dominggus Kosamah , dilahirkan di Bori pada tanggal 05 Desember 2002. Penulis merupakan anak Terahir dari Enam bersaudara dari pasangan Bapak Markus Kosamah dan Ibu Agnes Fatie . Penulis memiliki lima kaka , Bernama Manfred Kosamah, Gabriel Kosamah, Veronika Kosamah, Simon Kosamah, dan Yosep Kosamah . Jenjang pendidikan penulis dimulai dari SD YPPK St. Agustinus Kocuas dan lulus pada tahun 2015. Setelah lulus SD, penulis melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Pertama di SMP YPPK Seminari Petrus Van Diepen Kabupaten Sorong dan lulus pada tahun 2018. Kemudian, penulis melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Atas di SMA YPPK Seminari Petrus Van Diepen Kabupaten sorong dengan mengambil jurusan Ilmu Pendidikan Sosial (IPS) dan lulus pada tahun 2021. Pada tahun 2021, penulis melanjutkan pendidikan di Jurusan Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung melalui jalur Seleksi Afirmasi Pendidikan Tinggi (ADIK).

Selama menjadi mahasiswa, penulis aktif mengikuti kegiatan dalam kampus dan luar kampus. Pada kegiatan dalam kampus, Penulis aktif mengikuti Unit Kegiatan Mahasiswa Katolik pada periode 2021–2023. Penulis juga pernah melaksanakan kegiatan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Negara Tama, Kecamatan Pakuan Ratu, Kabupaten Way Kanan, Provinsi Lampung. Kemudian, pada kegiatan luar kampus, Penulis pernah di percayakan sebagi ketua Ikatan Mahasiswa Papua Lampung (IKMAPAL) Periode 2022 – 2023, Penulis Pernah di Percayakan sebagai Presidium Gerakan kemsyarakatn (PGK) Perhimpunan Mahasiswa Katolik Republik Indonesia (PMKRI) cabang Bandar lampung Periode 2022 – 2023, Penulis juga ikut serta dalam program Magang Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) selama 6 bulan di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik (Kesbangpol) Provinsi Lampung.

MOTO

Cogito Ergo Sum
(Aku Berpikir maka aku Ada)

“ Aku Bukanlah Kamu, Aku Bukanlah Mereka
Namun, Aku Adalah Aku “

PERSEMBAHAN

Syukur kepada Allah Tritunggal Mahakudus, yang dengan kasih-Nya senantiasa menuntun setiap langkah, hingga karya sederhana ini boleh terselesaikan.

Dengan segala kerendahan dan ketulusan hati, karya sederhana ini saya persembahkan kepada:

Bapak dan Ibu Tercinta

Markus Kosamah dan Alm. Agnes Fatie

Serta Mama Tersayang

Hermina Kosamah

Terima kasih atas doa, dukungan, nasihat, kesabaran, dan kasih sayang yang tiada henti. Kalian adalah tempat pulang yang hangat sekaligus semangat paling setia, yang selalu memberi ruang bagiku untuk belajar dan berkembang hingga sampai pada titik ini. Persembahan sederhana ini adalah wujud kecil dari rasa hormat dan cinta yang begitu besar untuk kalian.

Almamater Tercinta Universitas Lampung

SANWACANA

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah Tritunggal Mahakudus atas segala berkat, rahmat, dan kasih-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul **“Penerapan Sistem Merit Dan Tantangan Politisasi Dalam Pengisian Jabatan Birokrasi Di Kabupaten Maybrat Provinsi Papua Barat Daya.”** Segala proses dalam penulisan skripsi ini tidak terlepas dari penyertaan Tuhan serta dukungan, doa, dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu hingga terselesaikannya karya ini.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat bagi penulis untuk mencapai gelar Sarjana Ilmu Pemerintahan pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat keterbatasan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki. Penulis juga menyadari bahwa selesainya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, dukungan, bimbingan, dan motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Ir. Lusmeilia Afriani, D.E.A., I.P.M., selaku Rektor Universitas Lampung.
2. Ibu Prof. Dr. Anna Gustina Zainal, S.Sos., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
3. Ibu Dr. Tabah Maryanah, S.I.P., M.Si., selaku Ketua Jurusan Ilmu Pemerintahan FISIP Universitas Lampung.
4. Bapak Darmawan Purba, S.IP, M. IP., selaku Dosen Pembimbing Skripsi. Terima kasih atas bimbingan, dukungan, solusi, waktu, dan ilmu yang bermanfaat, serta kemudahan-kemudahan yang telah diberikan selama proses bimbingan dan pengerjaan skripsi, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Semoga Tuhan senantiasa memberikan kesehatan, perlindungan, serta membalas segala kebaikan Ibu.

5. Ibu Prof. Dr. Feni Rosalia, M, Si., selaku Dosen Penguji. Terima kasih atas kritik, saran, masukan dan juga kemudahan yang telah diberikan dalam penyelesaian skripsi yang penulis kerjakan. Semoga Tuhan senantiasa memberikan kesehatan, perlindungan, serta membalas segala kebaikan ibu.
6. Bapak Drs. R. Sigit Krisbintoro, M.I.P., selaku Dosen Pembimbing Akademik. saya menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya atas bimbingan, arahan, dan perhatian yang Bapak berikan selama proses perkuliahan saya. Segala nasihat dan dukungan Bapak menjadi bekal yang sangat berharga dalam perjalanan akademik saya. Semoga Bapak senantiasa diberikan kesehatan dan keberkahan dalam menjalankan tugas dan pengabdian
7. Seluruh Dosen Jurusan Ilmu Pemerintahan FISIP Universitas Lampung yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu. Terima kasih atas ilmu dan pengalaman berharga yang telah diberikan. Semoga kebaikan dan dedikasi Bapak dan Ibu menjadi pahala yang terus mengalir.
8. Ibu Merta Yana dan Mba Shella selaku Staf Jurusan Ilmu Pemerintahan yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan berbagai hal terkait administrasi selama proses perkuliahan.
9. Kedua orang tua penulis, Bapak Markus Kosamah dan Alm. Ibu Agnes Fatie, terima kasih atas setiap doa, dukungan, dan kasih sayang yang tiada henti. Di setiap langkah yang saya tempuh, selalu ada pengorbanan, kesabaran, serta cinta yang Bapak dan Ibu tanamkan hingga saya mampu menyelesaikan perjalanan ini. Setiap pencapaian saya tidak lepas dari kerja keras, keyakinan, dan ketulusan yang Bapak dan Ibu berikan tanpa pamrih. Skripsi ini memang hanya bagian kecil, namun menjadi wujud syukur saya atas segala perjuangan dan kasih yang telah dicurahkan. Semoga Tuhan senantiasa melimpahkan kesehatan, kebahagiaan, serta keberkahan dalam hidup Bapak dan Ibu, dan membalas segala kebaikan yang telah diberikan.
10. Mamaku tersayang, Hermina Kosamah . Terima kasih yang sebesar-besarnya karena telah menjaga, merawat, dan membesarkan saya dengan penuh kasih sejak kecil hingga dewasa. Setiap doa, pengorbanan, air mata, dan cinta yang selalu di berikan menjadi kekuatan terbesar dalam hidup dan perjalanan

11. pendidikan saya. Saya menyadari bahwa setiap langkah yang saya capai hari ini tidak pernah lepas dari perjuangan dan ketulusanmu. Semoga Tuhan membalas segala kebbaikankesehatan, kebahagiaan, dan berkat yang melimpah.
12. Orang Tersayang Roince Wandikbo. Terima kasih atas setiap doa dan dukungan yang tidak pernah berhenti mengalir dalam setiap proses penyusunan skripsi ini. Di saat saya merasa lelah, tertekan, dan hampir menyerah, kamu tetap berdiri di sisi saya dengan keyakinan dan kesabaran yang menguatkan hati saya. Setiap kata penyemangat, perhatian kecil, dan doa yang kamu panjatkan menjadi kekuatan yang tidak terlihat, tetapi sangat saya rasakan dalam setiap langkah perjuangan ini. Saya menyadari bahwa perjalanan ini bukan hanya tentang usaha saya, tetapi juga tentang ketulusan dan pengorbananmu yang selalu menyertai. Skripsi ini mungkin tertulis atas nama saya, tetapi di dalamnya ada doa, cinta, dan dukunganmu yang begitu besar. Terima kasih telah menjadi bagian terpenting dalam perjalanan ini dan dalam hidup saya.
13. Sahabat seperjuangan (Angkatan 21) sekaligus *support system* penulis: David Korisano, Sonty Soni Nauw, Nehemia Esra sarem, Marsiana O. Kemo, Alida Pikey, Agustina Yobe, Maria AP dan Charles C . Rumansara . Terima kasih atas kebersamaan, doa, dukungan, serta semangat yang selalu menguatkan dalam setiap proses yang dijalani. Persahabatan ini menjadi bagian berharga yang memberi warna, tawa, dan kekuatan selama menyelesaikan perjalanan akademik. Semoga Tuhan senantiasa melancarkan setiap langkah kita menuju masa depan yang lebih baik.
14. Teman – teman diskusi, Ayub Nur , Ferdinan , Abag Ervan , Kristianus Bobi, dan Soni Enembe. terima kasih atas kebersamaan, dukungan, serta setiap gagasan yang membantu saya bertumbuh selama proses penyusunan skripsi ini.
15. Keluarga besar IKMAPAL, rumah pertama yang menyambut saya di tanah rantau. Terima kasih atas doa, kebersamaan, serta kehangatan yang kalian berikan sejak awal saya menginjakkan kaki dan memulai perjalanan ini. Di tengah jauh dari keluarga, IKMAPAL menjadi tempat saya belajar, bertumbuh,

16. dan menemukan rasa memiliki. Setiap canda, dukungan, dan solidaritas yang terjalin menjadi bagian penting dalam proses pendewasaan dan perjuangan akademik saya. Semoga kebersamaan dan rasa persaudaraan ini tetap terjaga, semakin kuat, dan menjadi sumber semangat bagi kita semua untuk terus melangkah dan saling menguatkan di mana pun berada.
17. Seluruh informan penelitian, yaitu Bapak Ferdinandus Taa, Bapak Wilem Assem, Bapak Agustinus dan Bapak Ferdinan Tenau . Terima kasih atas waktu, bantuan, serta informasi yang telah diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
18. Teman-teman KKN Desa Negara Tama , Kecamatan Pakuan Ratu , Kabupaten Way Kanan. Terima kasih atas kebersamaan, dukungan, dan kerja sama selama menjalani program KKN. Semoga pengalaman yang telah dilalui bersama menjadi pelajaran berharga serta kenangan indah yang akan selalu dikenang.
19. Teman-teman Ilmu Pemerintahan angkatan 2021 yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu. Terima kasih atas kebersamaan, dukungan, dan pengalaman berharga yang telah dilalui bersama selama masa perkuliahan.
20. Terakhir untuk Dominggus Kosamah, sejauh ini tidak mudah, terimakasih telah melakukan yang terbaik, Kamu Hebat.

Bandar Lampung, 19 Februari 2026

Penulis,

Dominggus Kosamah

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR SINGKATAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	5
2.1 Tinjauan Konsep Birokrasi.....	6
2.1.1 Defenisi Birokrasi	6
2.1.2 Karakteristik Birokrasi Moderen	8
2.1.3 Fungsi dan Peran Birokrasi	10
2.1.4 Masalah Birokrasi di Kabupaten Maybrat: Politisasi, Patronase, dan Tantangan Profesionalisme	12
2.2 Tinjauan Konsep Tentang Merit System dan Spoil System	15
2.2.1 Merit System: Konsep, Prinsip, dan Fondasi Teoritis.....	16
2.2.2 Spoil System : Konsep, Prinsip, Implikasi dalam Pemerintahan ...	18
2.2.3 Praktik Merit Sistem dan Spoil Sistem dalam Pemerintaha.....	20
2.2.4 Implikasi Merit System dan Spoil System terhadap Tata Kelola Pemerintahan Daerah	23
2.3 Konsep Politisasi dalam Pengisian Jabatan Birokrasi.....	25
2.4 Penelitian Terdahulu.....	30
2.5 Kerangka Konseptual	31

2.5.1 Komponen Konseptual.....	31
2.5.2 Kerangka Pikir	33
III . METODOLOGI PENELITIAN.....	34
3.1 Tipe Penelitian.....	34
3.2 Fokus Penelitia	34
3.3 Lokasi Penelitian.....	35
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	35
3.5 Informan.....	36
3.6 Teknik Pengumpulan Data	37
3.7 Teknik Pengolahan Data	39
3.8 Teknik Analisis Data	39
3.9 Teknik Validasi Data	41
IV. HASIL & PEMBAHASA.....	42
4.1 Gambaran Umum Pemerintah Daerah Kabupaten Maybrat	42
4.1.1 Karakteristik Lokasi dan Geografis Kabupaten Maybrat	42
4.1.2 Demografis Kabupaten Maybrat.....	45
4.2 Hasil Penelitian	51
4.2.1 Analisis Dasar Pengangkatan	51
4.2.2 Analisis Penerapan Merit System di Kabupaten Maybrat	54
4.2.3 Pengaruh Politik terhadap Pengisian Jabatan di Kabupaten Maybrat	56
4.2.4 Patronase dan Identitas Kekerabatan dalam Pengisian Jabatan	58
4.2.5 Profesionalisme dan Netralitas ASN.....	61
4.2.6 Kualitas Kinerja dan Pelayanan Publik	63
4.2.7 Mekanisme Internal dan Peran Institusi Eksternal dalam Transparansi Pengisian Jabatan	66
4.2.8 Harapan dan Rekomendasi Stakeholder	69
4.3 Pembahasan Penelitian	72

4.3.1 Analisis Pola Hubungan Politik dan Birokrasi di Kabupaten Maybrat.	75
4.3.2 Sintesis Sistem Merit dan Praktik di Kabupaten Maybrat	77
4.3.3 Dinamika Patronase, Kekerabatan, dan Netralitas ASN di Kabupaten Maybrat	80
4.3.4 Dampak Terhadap Kinerja dan Pelayanan Publik di Kabupaten Maybrat	83
4.3.5 Peran dan Harapan Publik terhadap Reformasi Birokrasi di Kabupaten Maybrat	86
V . SIMPULAN DAN SARAN	90
5.1 Simpulan	90
5.2 Saran	92
DAFTAR PUSTAKA.....	94

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Komparasi Merit System dan Spoil System.....	23
Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu	28
Tabel 3.1 Informan Penelitian	34
Tabel 4.1 Luas Wilayah berdasarkan distrik – Kampung Kabupaten Maybrat	40
Tabel 4.2 Jumlah Penduduk Berdasarkan Distrik	43
Tabel 4.3 Analisis Temuan Lapangan Berdasarkan Dimensi Wawancara	88

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Gambar Kerangka Pikir	30

DAFTAR SINGKATAN

ASN	:Aparatur Sipil Negara
KASN	:Komisi Aparatur Sipil Negara
PNS	:Pegawai Negeri Sipil
JPT	:Jabatan Pimpinan Tinggi
PPP	:Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan
SK	:Surat Keputusan
UU	:Undang-Undang
PP	: Peraturan Pemerintah
BKPSDM	: Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
PEMDA	: Pemerintah Daerah

I. PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Sejak awal reformasi, Indonesia menaruh harapan besar pada agenda reformasi birokrasi sebagai jalan untuk membangun pemerintahan yang profesional, efektif, dan bersih dari intervensi politik yang berlebihan. Aspirasi besar ini muncul karena selama Orde Baru, birokrasi telah terkooptasi ke dalam kepentingan politik sehingga tidak mampu bekerja secara netral dan objektif dalam melayani Masyarakat (Dwiyanto, 2015). Namun, meskipun telah lebih dari dua dekade berjalan, proses reformasi birokrasi masih menghadapi banyak rintangan, terutama ketika kepentingan politik lokal menyusup masuk ke dalam proses pengisian jabatan birokrasi (Peters & Pierre, 2004).

Ketika politik memasuki birokrasi, proses rekrutmen dan penempatan pejabat tidak lagi berdasarkan kompetensi, tetapi lebih pada loyalitas politik dan kedekatan personal antara pejabat politik dengan calon pejabat birokrasi (Migdal, 2001). Pada titik ini, birokrasi tidak lagi dipandang sebagai institusi publik yang harus memberikan pelayanan netral kepada masyarakat, melainkan berubah menjadi instrumen politik untuk mempertahankan kekuasaan kelompok tertentu (Nordholt & van Klinken, 2007).

Upaya untuk menertibkan kondisi ini sebenarnya telah dilakukan melalui lahirnya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang menempatkan sistem merit sebagai instrumen utama dalam rekrutmen jabatan. Melalui sistem merit, jabatan seharusnya diisi berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja, bukan hubungan politik atau marga (UU ASN No.5/2014). Tetapi dalam realitas politik di daerah, terutama daerah dengan

struktur sosial berbasis marga yang kuat seperti Papua Barat Daya, penerapan merit system kerap berbenturan dengan budaya kekuasaan lokal (Irianto, 2016).

Di banyak daerah, kepala daerah menjadi aktor sentral dalam menentukan siapa yang berhak duduk pada jabatan strategis, sehingga kewenangan besar tersebut membuka peluang terjadinya intervensi politik dalam pengisian jabatan (Wahyudi, 2019). Teori patronase politik memberikan gambaran jelas tentang relasi ini: pejabat politik membentuk jaringan loyalitas dengan birokrat melalui imbalan berupa jabatan, sementara birokrat memberikan dukungan politik sebagai balas jasa (Scott, 1972).

Kondisi seperti ini sangat bertentangan dengan prinsip birokrasi Weberian yang seharusnya dibangun di atas profesionalisme, aturan formal, dan netralitas politik. Dalam model ideal Weber, birokrasi berfungsi sebagai mesin rasional yang bekerja sesuai prosedur, bukan sesuai kepentingan politik tertentu (Weber, 1978). Namun, praktik yang terjadi di banyak daerah justru menunjukkan pola yang lebih mirip dengan spoil system, yaitu ketika jabatan diberikan sebagai bentuk hadiah politik, bukan karena kapasitas yang dimiliki pejabat ASN (Wilson, 1887).

Fenomena ini sangat jelas terlihat di Kabupaten Maybrat, sebuah daerah otonom baru yang dibentuk pada tahun 2009 dan memiliki struktur sosial yang sangat dipengaruhi oleh identitas marga (BPK Papua Barat, 2020). Penelitian Kocu dan Tjahjoko (2022) menemukan bahwa dalam proses pengisian jabatan di Kabupaten Maybrat, pertimbangan politik dan pertimbangan genealogis marga sering kali lebih dominan dibandingkan uji kompetensi atau seleksi terbuka (Kocu & Tjahjoko, 2022). Pasca Pilkada 2017, misalnya, sejumlah pejabat dinaikkan pangkat atau diberikan jabatan tertentu sebagai bentuk balas jasa karena dianggap berperan mendukung kepala daerah dalam kontestasi politik tersebut (Onesimus, 2022). Fenomena seperti ini menggambarkan kuatnya relasi antara birokrasi dan politik di tingkat lokal, di mana jabatan menjadi komoditas politik yang dibarterkan dalam relasi kekuasaan (Scott, 1972).

Dominasi marga tertentu juga menjadi fakta sosial yang sulit diabaikan. Dalam pelantikan 21 pejabat pimpinan tinggi pratama dan administrator pada 2 Februari 2022, terlihat jelas bahwa jabatan strategis banyak diisi oleh marga-marga tertentu seperti Naa, Wafom, Sraun, Kocu, Jitmau, Yaam, dan Antoh (Onesimus, 2022). Dominasi kelompok genealogis ini memperlihatkan bahwa struktur sosial berbasis marga masih sangat kuat mempengaruhi birokrasi, sehingga proses pengisian jabatan tidak selalu mengikuti prinsip merit system (Sujarno, 2021).

Di sisi lain, hasil wawancara dengan beberapa ASN menunjukkan bahwa rotasi dan promosi jabatan sering kali dilakukan secara mendadak tanpa mekanisme evaluasi kinerja yang memadai, sehingga proses tersebut cenderung tidak objektif dan sarat kepentingan (Kocu & Tjahjoko, 2022). Ketika birokrasi bekerja berdasarkan patronase, objektivitas dalam pengambilan keputusan melemah, profesionalisme berkurang, dan kualitas pelayanan publik menurun (Sedarmayanti, 2018). Dari perspektif Marxis, kondisi ini dapat dipahami sebagai bentuk dominasi kelompok elite yang mempertahankan posisi mereka dalam struktur kekuasaan melalui kontrol atas jabatan birokrasi sebagai alat reproduksi kekuasaan (Engels, 1884). Birokrasi menjadi bagian dari superstruktur politik yang melayani kepentingan kelompok tertentu, bukan kepentingan publik secara luas (Migdal, 2001).

Kondisi birokrasi Maybrat juga diperburuk oleh data empiris terkait komposisi ASN dan kinerja birokrasi. Pada tahun 2023, Kabupaten Maybrat memiliki 1.442 ASN dengan dominasi jabatan administratif dan rendahnya jumlah jabatan fungsional yang memerlukan keahlian teknis tertentu (BPS Maybrat, 2023). Bahkan belanja pegawai dalam APBD mencapai lebih dari 50%, namun tidak sebanding dengan kualitas layanan publik yang diberikan (APBD Maybrat, 2023). Evaluasi KASN juga menunjukkan bahwa pelaksanaan sistem merit di Maybrat masih berada pada kategori dasar, menandakan lemahnya komitmen terhadap rekrutmen dan promosi berbasis kompetensi (KASN, 2023). Ketika birokrasi dipenuhi dengan pejabat yang tidak sesuai kompetensi, dampaknya tidak hanya pada kinerja aparatur, tetapi pada efektivitas pembangunan dan tata kelola pemerintahan daerah (Denhardt, 2015).

Dengan demikian, politik pengisian jabatan di Kabupaten Maybrat bukan hanya persoalan administratif atau teknis, tetapi merupakan persoalan struktural yang melibatkan relasi antara kekuasaan politik, identitas marga, dan lemahnya penerapan merit system. Fenomena ini menjadikan penelitian ini penting untuk dilakukan agar dapat memberikan pemahaman lebih mendalam tentang dinamika politik lokal dan dampaknya terhadap birokrasi, profesionalisme ASN, dan kualitas pemerintahan daerah (Hidayat, 2020).

1.2 Rumusan Masalah

Adapun Rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut ;

1. Bagaimana penerapan sistem merit dan tantangan politisasi dalam pengisian jabatan birokrasi di kabupaten maybrat provinsi papua barat daya?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun Tujuan dalam Penelitian ini adalah sebagai berikut ;

1. Untuk Mengetahui penerapan sistem merit dan tantangan politisasi dalam pengisian jabatan birokrasi di kabupaten maybrat.
2. Untuk Mengetahui dan Memahami proses penerapan sistem merit dan tantangan politisasi dalam pengisian jabatan birokrasi di kabupaten maybrat provinsi papua barat daya.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun Manfaat Penelitian dalam Penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Memberikan Pengetahuan tentang bagaimana Proses penerapan sistem merit dan tantangan politisasi dalam pengisian jabatan birokrasi di kabupaten maybrat provinsi papua barat daya.
2. Memberikan Manfaat bagi pihak Pemerintah Kabupaten Maybrat sebagai bahan masukan yang berguna, terutama dalam proses seleksi dan rekrutmen pejabat tinggi berdasarkan kompetensinya.
3. Memberikan Rujukan/referensi bagi kalangan akademisi untuk keperluan studi dan penelitian selanjutnya mengenai topik permasalahan yang sama.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menyajikan landasan teoritis yang menjadi dasar analisis terhadap fenomena pengisian jabatan birokrasi di Kabupaten Maybrat. Tinjauan pustaka tidak hanya membangun kerangka argumentatif bagi penelitian, tetapi juga menjelaskan bagaimana konsep-konsep ilmiah seperti birokrasi, merit system, dan spoils system membentuk perspektif analitis dalam melihat dinamika relasi antara kekuasaan politik dan profesionalisme aparatur sipil negara.

Dalam konteks pemerintahan daerah, birokrasi memainkan peran sentral sebagai pelaksana kebijakan publik dan penggerak layanan kepada masyarakat. Namun, birokrasi juga merupakan arena di mana kepentingan politik, budaya, dan sosial saling bertemu, sehingga kualitas tata kelola sangat bergantung pada bagaimana jabatan-jabatan publik diisi dan dikelola. Di sinilah relevansi teori merit system dan spoils system muncul secara kuat. Kedua teori ini memberikan dua pendekatan yang berbeda bahkan bertentangan mengenai bagaimana pejabat birokrasi seharusnya ditempatkan.

Untuk membangun analisis yang tajam, pembahasan akan dimulai dari konsep dasar birokrasi, sebelum masuk pada teori-teori utama yang menjadi kerangka penelitian. Pemahaman terhadap birokrasi sebagai organisasi rasional, sistem administrasi, dan instrumen kekuasaan akan membuka jalan bagi pembahasan yang lebih spesifik tentang praktik pengisian jabatan serta tarik-menarik antara profesionalisme dan politisasi. Dengan demikian, Bab II ini secara bertahap menghubungkan konsep teoretis umum menuju kerangka analitis yang digunakan dalam penelitian, dimulai dari pembahasan mengenai birokrasi.

2.1 Tinjauan Konsep Birokrasi

Birokrasi merupakan salah satu konsep fundamental dalam kajian administrasi publik. Ia bukan hanya struktur organisasi yang menjalankan fungsi administratif, tetapi juga sistem sosial yang membentuk bagaimana kekuasaan, keputusan, dan pelayanan publik dikelola. Dalam studi pemerintahan, birokrasi sering dipahami sebagai tulang punggung negara yang bertugas menerjemahkan kebijakan politik menjadi tindakan nyata, sekaligus menjaga kesinambungan pelayanan publik terlepas dari perubahan kepemimpinan politik. Pemahaman tentang birokrasi menjadi sangat penting dalam konteks penelitian ini karena kualitas dan objektivitas birokrasi sangat dipengaruhi oleh cara jabatan-jabatan birokrasi diisi. Ketika pengisian jabatan dilakukan berdasarkan kompetensi dan kualifikasi profesional, birokrasi menjadi efektif dan responsif. Namun, ketika birokrasi dipengaruhi oleh loyalitas politik, patronase, atau hubungan kekerabatan, maka orientasi birokrasi dapat bergeser dari pelayanan publik menuju kepentingan kekuasaan.

2.1.1 Defenisi Birokrasi

Birokrasi secara etimologi berasal dari kata Yunani yaitu biro yang artinya kantor dan krasi yang artinya pemerintah. Jadi, birokrasi dapat didefinisikan sebagai kantor pemerintah atau organisasi pemerintah. Sementara itu, menurut Wrong birokrasi merupakan organisasi yang diangkat untuk mencapai satu tujuan tertentu dari berbagai tujuan, diorganisasikan secara hierarki dengan jalinan komando yang tegas, menciptakan pembagian kerja yang jelas, peraturan – peraturan umum, karyawan dipilih berdasarkan kompetensi (Merit system), dan pekerjaan sebagai birokrat merupakan pekerjaan seumur hidup. (Wahyu Eko Yudiatmaja, 2015). Menurut Rourke, Birokrasi adalah sistem administrasi dan pelaksanaan tugas keseharian yang terstruktur, dalam sistem hierarki dan jelas, dan dilakukan dengan tulisan oleh bagian tertentu yang terpisah dengan bagian lainnya oleh orang yang dipilih karena kemampuan dan keahlian dibidangnya (Rini, 2012).

Birokrasi merupakan konsep fundamental dalam kajian administrasi publik yang memadukan struktur organisasi, kewenangan formal, dan tata kelola pelayanan publik (Albrow, 1970). Secara konseptual, birokrasi berakar dari pemikiran administrasi klasik yang memandang bahwa organisasi pemerintahan membutuhkan mekanisme yang stabil, teratur, dan dapat diprediksi untuk menjalankan fungsi negara (Blau & Meyer, 1971). Weber (1978) mendefinisikan birokrasi sebagai sebuah sistem administrasi rasional-legal yang dibangun atas dasar hierarki kewenangan, aturan formal, pembagian kerja yang jelas, serta rekrutmen berdasarkan kompetensi. Menurut Weber (1978), birokrasi adalah bentuk organisasi yang paling efisien dalam masyarakat modern karena mampu menjamin konsistensi, ketertiban, dan objektivitas dalam pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan. Pandangan Weber kemudian dikembangkan oleh Blau dan Meyer (1971), yang melihat birokrasi sebagai mekanisme koordinatif yang memungkinkan pembagian tugas, spesialisasi pekerjaan, dan struktur formal berfungsi secara efektif dalam mencapai tujuan organisasi.

Scott (2003) memperkuat perspektif ini dengan menyatakan bahwa birokrasi merupakan sistem rasional yang menyediakan stabilitas peran, kepastian proses, serta kejelasan hubungan kewenangan dalam organisasi publik. Rourke (1984) menambahkan bahwa birokrasi modern harus dijalankan oleh pejabat yang dipilih berdasarkan kemampuan dan keahlian, sehingga kompetensi menjadi prasyarat utama bagi pelaksanaan fungsi administratif secara profesional.

Di sisi lain, Albrow (1970) mengemukakan bahwa birokrasi bukan hanya struktur rasional, tetapi juga sebuah institusi yang memediasi legitimasi tindakan pemerintah. Menurut Albrow (1970), birokrasi berfungsi sebagai mekanisme yang memberikan dasar legal dan administratif bagi tindakan negara, serta menjadi ciri khas masyarakat modern yang menuntut proses pemerintahan dijalankan berdasarkan aturan formal dan prosedur impersonal. Dalam praktiknya, birokrasi berperan sebagai sistem yang mengorganisasi pejabat publik, menetapkan prosedur, serta menjamin

kesinambungan pelayanan publik (Thoha, 2012). Lebih jauh, Sedarmayanti (2010) menegaskan bahwa birokrasi merupakan instrumen penting dalam memastikan efektivitas pemerintahan, karena struktur dan proses formalnya memungkinkan negara memberikan layanan yang konsisten dan berkeadilan. Berdasarkan berbagai pandangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa birokrasi mencakup tiga elemen utama: struktur organisasi yang rasional, sistem administrasi yang dijalankan berdasarkan kompetensi profesional, dan mekanisme pemerintahan yang menjadi penghubung antara negara dan masyarakat (Weber, 1978; Scott, 2003; Rourke, 1984). Ketiga elemen ini menunjukkan bahwa birokrasi idealnya beroperasi berdasarkan prinsip objektivitas dan profesionalisme, sehingga pengisian jabatan publik seharusnya mengacu pada merit system, bukan pada kepentingan politik atau hubungan kekerabatan. Pemahaman birokrasi menjadi sistem rasional dan profesional untuk menganalisis praktik pengisian jabatan di Kabupaten Maybrat yang seharusnya berlangsung dalam kerangka meritokrasi.

2.1.2 Karakteristik Birokrasi Modern

Birokrasi modern memiliki sejumlah karakteristik yang membedakannya dari bentuk organisasi tradisional dan menjadi fondasi penting bagi penyelenggaraan pemerintahan yang profesional dan akuntabel (Weber, 1978). Dalam model rasional-legal yang dikembangkan Weber, birokrasi ditandai oleh adanya struktur hierarkis yang tegas, di mana setiap posisi memiliki kewenangan dan tanggung jawab yang tersusun secara berjenjang (Weber, 1978). Struktur hierarkis ini memungkinkan alur komando berjalan secara sistematis dan memastikan setiap keputusan mengikuti garis koordinasi yang jelas (Scott, 2003).

Selain struktur hierarkis, birokrasi modern ditopang oleh aturan dan prosedur formal yang bertujuan menciptakan kepastian, konsistensi, dan impersonalitas dalam proses administrasi (Blau & Meyer, 1971). Aturan formal tersebut dirancang untuk mengurangi subjektivitas, mengontrol perilaku birokrat, serta menjamin bahwa pelayanan publik diberikan

berdasarkan standar yang seragam dan dapat dipertanggungjawabkan (Rourke, 1984). Dalam kerangka ini, prosedur administrasi berfungsi sebagai instrumen untuk menegakkan prediktabilitas dan mencegah praktik sewenang-wenang dalam pengambilan keputusan (Albrow, 1970).

Karakteristik penting lainnya dari birokrasi modern adalah spesialisasi dan pembagian kerja yang rinci, di mana setiap posisi ditentukan melalui kualifikasi profesional dan kompetensi teknis yang spesifik (Blau & Meyer, 1971). Spesialisasi ini memungkinkan organisasi menjalankan fungsinya secara efisien karena tugas-tugas dikelola oleh individu yang memiliki pengetahuan dan keahlian sesuai bidangnya (Scott, 2003). Dalam perspektif administrasi publik kontemporer, pembagian kerja berbasis kompetensi menjadi prasyarat utama dalam mewujudkan merit system dan menghindarkan birokrasi dari pengaruh patronase dan politisasi jabatan (Thoha, 2012).

Impersonalitas juga menjadi ciri esensial dalam birokrasi modern, di mana keputusan dan tindakan birokrasi harus didasarkan pada aturan, bukan preferensi personal atau hubungan sosial (Weber, 1978). Impersonalitas berfungsi menjaga objektivitas dan memberikan perlakuan yang sama kepada seluruh warga negara dalam mengakses layanan publik (Sedarmayanti, 2010). Dalam konteks pengelolaan jabatan, prinsip impersonalitas memastikan bahwa promosi dan mutasi dilakukan berdasarkan standar kinerja dan kualifikasi, bukan loyalitas politik atau kedekatan dengan penguasa (Rourke, 1984). Karakteristik terakhir dari birokrasi modern adalah keberadaan sistem rekrutmen berbasis kualifikasi profesional, yang dalam konteks pemerintahan modern dipandang sebagai inti dari praktik meritokrasi (Weber, 1978; Scott, 2003). Rekrutmen berbasis kompetensi memastikan bahwa jabatan publik diisi oleh individu yang memiliki kemampuan teknis, integritas, dan kapasitas administratif untuk menjalankan tugas secara efektif (Thoha, 2012).

Dalam banyak literatur, rekrutmen meritokratis dipandang sebagai fondasi bagi sistem birokrasi yang responsif, efektif, dan relatif bebas dari intervensi politik (Sedarmayanti, 2010).

Berdasarkan berbagai karakteristik tersebut, birokrasi modern idealnya dioperasikan melalui struktur rasional, prosedur formal, kompetensi profesional, dan prinsip impersonalitas (Weber, 1978; Blau & Meyer, 1971; Scott, 2003). Keempat elemen ini tidak hanya memperkuat efektivitas administrasi publik, tetapi juga menjadi landasan bagi analisis dalam penelitian ini, terutama dalam membandingkan praktik merit system dan spoils system dalam pengisian jabatan di Kabupaten Maybrat.

2.1.3 Fungsi dan Peran Birokrasi

Birokrasi memiliki fungsi fundamental dalam sistem pemerintahan karena menjadi instrumen utama negara untuk menjalankan tugas-tugas administrasi secara terstruktur dan berkelanjutan (Weber, 1978). Dalam konsepsi organisasi publik modern, birokrasi berperan menerjemahkan keputusan politik menjadi tindakan administratif yang dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat secara konsisten dan dapat dipertanggungjawabkan (Scott, 2003). Fungsi dasar ini ditegaskan pula oleh Dwiyanto (2006), yang menyatakan bahwa birokrasi merupakan aktor utama dalam penyelenggaraan pelayanan publik yang menuntut profesionalisme, standardisasi prosedur, dan orientasi pada kepentingan publik. Oleh sebab itu, birokrasi memegang posisi vital sebagai penghubung antara pemerintah dan masyarakat dalam memastikan bahwa kebijakan publik dapat diimplementasikan secara efektif (Pramusinto, 2010).

Dalam menjalankan fungsi implementasi kebijakan, birokrasi bertugas mengoperasionalkan program-program pemerintah melalui mekanisme administrasi yang formal dan terstandarisasi (Nugroho, 2017). Mekanisme ini berfungsi untuk memastikan bahwa kebijakan publik tidak berhenti pada tataran perumusan, tetapi dapat direalisasikan melalui struktur organisasi yang jelas dan koordinasi antarunit yang efektif (Widodo, 2010). Weber (1978)

menegaskan bahwa keberhasilan implementasi kebijakan sangat bergantung pada kejelasan hierarki dan pembagian kewenangan, karena kedua aspek ini menciptakan alur komando yang memungkinkan proses administratif berlangsung secara sistematis dan tidak tumpang tindih.

Dengan demikian, birokrasi berperan sebagai mesin implementasi yang menggerakkan agenda pemerintahan sesuai dengan regulasi yang berlaku (Scott, 2003). Selain fungsi implementatif, birokrasi juga memiliki fungsi regulatif yang memastikan bahwa setiap tindakan administratif berjalan sesuai aturan formal dan prinsip legalitas (Blau & Meyer, 1971). Melalui fungsi regulatif, birokrasi membangun kepastian prosedural yang menjadi fondasi bagi terciptanya pelayanan publik yang adil dan tidak diskriminatif (Albrow, 1970). Menurut Prasajo dan Kurniawan (2019), fungsi regulatif ini merupakan inti dari tata kelola pemerintahan yang baik karena menuntut birokrasi menjalankan setiap proses administrasi berdasarkan aturan yang transparan, terukur, dan dapat diawasi. Dalam konteks pemerintahan daerah, fungsi regulatif juga menjadi alat untuk mengontrol penyalahgunaan kewenangan dan mencegah praktik-praktik yang bertentangan dengan prinsip akuntabilitas publik (Sedarmayanti, 2010).

Birokrasi juga memainkan peran developmental atau pembangunan, karena menjadi aktor penting dalam penyusunan, pelaksanaan, dan evaluasi program pembangunan yang bertujuan meningkatkan kesejahteraan masyarakat (Thoha, 2012). Melalui fungsi ini, birokrasi terlibat dalam alokasi sumber daya, koordinasi lintas sektor, serta monitoring pencapaian pembangunan daerah sebagaimana dicatat oleh Nugroho (2017). Birokrasi yang memiliki kapasitas perencanaan dan evaluasi yang kuat akan mampu mendorong program pembangunan yang responsif dan berbasis kebutuhan masyarakat (Mas, 2014). Dalam konteks inilah, profesionalisme ASN dan kompetensi teknis aparat birokrasi menjadi prasyarat agar perencanaan pembangunan dapat berjalan berbasis data dan bukti empiris (Dwiyanto, 2006).

Fungsi lain yang sangat penting dalam birokrasi modern adalah akuntabilitas publik, yakni kemampuan birokrasi mempertanggungjawabkan setiap penggunaan kewenangan, sumber daya, dan hasil kerja kepada masyarakat maupun lembaga pengawas (Albrow, 1970). Akuntabilitas birokrasi menuntut penerapan transparansi, integritas, dan kepatuhan terhadap standar kinerja sebagaimana ditegaskan oleh Sedarmayanti (2010). Dalam kerangka administrasi publik kontemporer, akuntabilitas birokrasi juga mencakup kewajiban memastikan bahwa proses pengisian jabatan, promosi, maupun mutasi pejabat dilakukan berdasarkan kompetensi dan kinerja, bukan berdasarkan patronase politik atau kedekatan personal (Prasojo & Kurniawan, 2019). Dengan demikian, akuntabilitas menjadi fondasi yang memisahkan birokrasi profesional berbasis merit system dari birokrasi yang cenderung mengikuti pola spoils system (Weber, 1978).

Berdasarkan berbagai pandangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa birokrasi menjalankan fungsi pelayanan publik, implementasi kebijakan, regulasi, pembangunan, dan akuntabilitas secara simultan (Dwiyanto, 2006; Nugroho, 2017; Prasojo & Kurniawan, 2019). Fungsi-fungsi ini hanya dapat dijalankan secara optimal apabila birokrasi diisi oleh aparatur yang kompeten, profesional, dan bebas dari intervensi politik, sebagaimana dikemukakan oleh Weber (1978) dan diperkuat oleh berbagai penelitian di Indonesia (Mas, 2014; Pramusinto, 2010). Oleh karena itu, pemahaman tentang fungsi dan peran birokrasi menjadi landasan penting dalam menilai apakah pengisian jabatan di Kabupaten Maybrat mencerminkan prinsip meritokrasi atau justru mengikuti pola spoils system.

2.1.4 Masalah Birokrasi di Kabupaten Maybrat: Politisasi, Patronase, dan Tantangan Profesionalisme

Birokrasi idealnya menjalankan fungsi administrasi secara profesional dan objektif, namun dalam praktiknya birokrasi modern kerap menghadapi persoalan serius seperti politisasi jabatan, patronase, dan lemahnya standar profesionalisme (Peters, 2010). Politisasi birokrasi terjadi ketika pejabat politik mempengaruhi penempatan jabatan strategis demi kepentingan

kekuasaan, bukan berdasarkan kompetensi pegawai (Aberbach & Rockman, 2006). Di Indonesia, politisasi birokrasi merupakan persoalan struktural dan kultural karena hubungan antara pejabat politik dan pejabat administratif masih banyak dipengaruhi pola patron–client (Prasojo & Kurniawan, 2019). Dalam kondisi seperti ini, keputusan terkait promosi atau mutasi jabatan lebih sering ditentukan oleh loyalitas politik dan kedekatan personal dibanding meritokrasi (Dwiyanto, 2006). Patronase merupakan bentuk paling umum intervensi politik dalam birokrasi daerah, di mana jabatan birokrasi diberikan sebagai imbalan atas dukungan politik atau sebagai upaya memperkuat basis kekuasaan pejabat tertentu (Setiyono & McLeod, 2010). Patronase melemahkan kapasitas birokrasi karena pejabat yang dipilih tidak selalu memiliki kompetensi teknis untuk menjalankan fungsi pemerintahan secara efektif (Mas, 2014). Penelitian LIPI (2018) menunjukkan bahwa patronase dalam birokrasi daerah dapat menciptakan “jebakan politisasi administrasi”, yaitu kondisi di mana ASN sulit bersikap netral karena posisi mereka sangat dipengaruhi preferensi politik kepala daerah. Temuan ini memperkuat argumen bahwa patronase merupakan ancaman nyata bagi objektivitas birokrasi (Pramusinto, 2010).

Selain patronase, nepotisme juga menjadi problem krusial yang sering muncul dalam birokrasi daerah, terutama di wilayah yang ruang sosialnya masih diwarnai oleh struktur kekerabatan (Hidayat, 2017). Nepotisme melemahkan integritas birokrasi karena penempatan jabatan tidak lagi mencerminkan kualifikasi dan profesionalisme, melainkan hubungan keluarga atau kedekatan etnis (Sedarmayanti, 2009). Dalam birokrasi yang terjebak nepotisme, pegawai yang kompeten kehilangan kesempatan untuk berkembang, sehingga merusak motivasi kerja dan kualitas pelayanan publik (Mas, 2014).

Masalah-masalah birokrasi tersebut sangat relevan dalam konteks Kabupaten Maybrat, Provinsi Papua Barat Daya, sebagaimana ditunjukkan oleh sejumlah penelitian empiris. Penelitian Kocu dan Tjahjoko (2022) menemukan bahwa birokrasi Kabupaten Maybrat secara nyata mempraktikkan *spoil system* dalam perekrutan dan penempatan pejabat, terutama setelah Pilkada 2017. Penelitian

tersebut menunjukkan bahwa dua faktor utama yang memengaruhi pengisian jabatan adalah balas jasa politik (*political remuneration*) dan sentimen kesamaan identitas sub-etnis, khususnya dominasi kelompok Ayamaru dan Aifat dalam struktur birokrasi daerah (Kocu & Tjahjoko, 2022). Praktik ini menegaskan bahwa birokrasi Maybrat tidak hanya mengalami politisasi jabatan, tetapi juga terjebak dalam logika patronase berbasis politik identitas. Temuan tersebut diperkuat oleh tesis Kocu (2022), yang menunjukkan bahwa proses promosi dan mutasi jabatan struktural di Maybrat lebih didominasi faktor politik, afiliasi kekuasaan, dan jaringan kekerabatan dibandingkan prinsip kompetensi atau kinerja. Tesis tersebut juga menyoroti bahwa struktur sosial berbasis sub-etnis sangat menentukan siapa yang berhak memperoleh jabatan strategis, sehingga birokrasi tidak berfungsi sebagai lembaga yang menjalankan meritokrasi, tetapi lebih sebagai arena distribusi jabatan berdasarkan loyalitas dan afiliasi kelompok (Kocu, 2022).

Selain itu, penelitian Basna, Effendy, dan Pitono (2019) menemukan bahwa meskipun penataan jabatan di Sekretariat Daerah Kabupaten Maybrat secara formal telah mengikuti aturan kelembagaan, kualitas pejabat yang menduduki jabatan tersebut belum sepenuhnya memenuhi standar kompetensi, terutama terkait latar belakang pendidikan, diklat kepemimpinan, dan pangkat. Studi tersebut juga menegaskan bahwa terdapat pengaruh kepentingan politik dalam penentuan pejabat struktural sehingga prosesnya belum sepenuhnya mencerminkan prinsip profesionalisme dan meritokrasi (Basna et al., 2019). Fenomena ini konsisten dengan model teoritik Aberbach dan Rockman (1988), yang menyatakan bahwa kaburnya batas antara wilayah politik dan administrasi menciptakan situasi di mana pejabat birokrasi ikut terlibat dalam manuver politik demi mempertahankan posisi jabatan mereka. Dalam konteks Maybrat, hal ini terlihat dalam kecenderungan ASN untuk menyesuaikan preferensi politik dengan kepala daerah agar tidak tersingkir dari jabatan struktural, sebagaimana juga tercermin dalam meningkatnya kasus pelanggaran netralitas ASN pada masa kontestasi lokal (KASN, 2021).

Dengan demikian, politisasi, patronase, nepotisme, dan dominasi politik identitas bukan hanya persoalan teori dalam birokrasi Indonesia, tetapi merupakan fenomena nyata yang teridentifikasi dalam birokrasi Kabupaten Maybrat (Kocu, 2022; Kocu & Tjahjoko, 2022; Basna et al., 2019). Berbagai temuan tersebut menunjukkan bahwa penerapan merit system dalam birokrasi Maybrat masih jauh dari ideal, sementara praktik spoils system justru menjadi pola yang lebih dominan dalam pengisian jabatan. Oleh karena itu, memahami persoalan birokrasi Maybrat menjadi sangat penting dalam menganalisis bagaimana dinamika merit system dan spoils system bekerja dalam proses manajemen ASN di daerah ini.

2.2 Tinjauan Konsep Tentang Merit System dan Spoil System

Permasalahan birokrasi yang telah diuraikan pada subbab sebelumnya menunjukkan bahwa kualitas tata kelola pemerintahan sangat ditentukan oleh bagaimana jabatan-jabatan birokrasi diisi dan dikelola. Politisasi jabatan, patronase, nepotisme, dan dominasi identitas sub-etnis yang muncul dalam birokrasi Indonesia pada umumnya, dan di Kabupaten Maybrat pada khususnya, menegaskan bahwa dinamika politik memiliki pengaruh signifikan terhadap fungsi administratif birokrasi (Kocu & Tjahjoko, 2022; Prasojo & Kurniawan, 2019). Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa efektivitas birokrasi modern sangat dipengaruhi oleh model pengisian jabatan yang digunakan, apakah berbasis kompetensi dan profesionalisme, atau justru berbasis kedekatan politik dan kepentingan kekuasaan.

Dalam kajian administrasi publik, dinamika pengisian jabatan birokrasi tersebut secara umum dipahami melalui dua model teoretis utama, yaitu Merit System dan Spoils System. Merit system menekankan pentingnya kompetensi, kualifikasi, integritas, dan kinerja sebagai dasar dalam pengangkatan pejabat birokrasi. Sebaliknya, spoils system menempatkan loyalitas politik atau kedekatan personal sebagai faktor utama dalam penentuan jabatan publik. Kedua model ini menjadi kerangka konseptual penting untuk menilai apakah

proses pengisian jabatan dalam birokrasi mengarah pada profesionalisme atau justru memperkuat politisasi administrasi.

Dinamika pemerintahan Kabupaten Maybrat yang ditandai oleh praktik patronase politik, balas jasa pasca kontestasi pilkada, dan dominasi identitas sub-etnis (Kocu, 2022; Basna et al., 2019) menjadikan teori merit system dan spoils system sangat relevan untuk dianalisis secara mendalam. Oleh karena itu, subbab berikut akan menjelaskan secara sistematis konsep dasar, prinsip-prinsip, dan implikasi kedua model tersebut dalam konteks pemerintahan daerah.

2.2.1 Merit System: Konsep, Prinsip, dan Fondasi Teoritis

Merit system merupakan suatu model pengisian jabatan birokrasi yang menempatkan kompetensi, kualifikasi, dan integritas sebagai dasar utama dalam rekrutmen, promosi, dan mutasi pegawai negeri (Kearney & Sinha, 1988). Model ini dikembangkan sebagai respon terhadap praktik patronase politik pada abad ke-19 di Amerika Serikat yang menghasilkan birokrasi tidak profesional dan sarat kepentingan politik (Van Riper, 1958). Penerapan merit system bertujuan memastikan bahwa jabatan publik diisi oleh individu yang mampu menjalankan tugas administratif secara efektif, sehingga birokrasi dapat berfungsi sebagai pelayan publik yang netral dan profesional (Pfiffner, 2010).

Secara historis, merit system berakar dari tradisi Weberian yang menekankan pentingnya keahlian teknokratis, rasionalitas legal, dan struktur organisasi hierarkis yang berbasis aturan (Weber, 1978). Weber memandang bahwa birokrasi hanya dapat bekerja secara efisien apabila jabatan-jabatannya diisi oleh individu yang memenuhi persyaratan kompetensi dan melalui proses seleksi objektif (Albrow, 1970). Dengan demikian, merit system dipahami sebagai perangkat institusional yang mengurangi subjektivitas politik dan menguatkan kapasitas administratif negara (Peters, 2010).

Prinsip utama merit system mencakup rekrutmen berbasis kompetensi, promosi berdasarkan kinerja, perlindungan posisi dari intervensi politik, transparansi, serta penguatan mekanisme evaluasi objektif (OECD, 2017). Rekrutmen berbasis kompetensi menuntut adanya standar kualifikasi jabatan yang jelas, uji seleksi yang adil, serta penggunaan instrumen penilaian yang terukur untuk menentukan kelayakan pegawai (Kim & Holzer, 2016). Sementara itu, promosi berbasis prestasi mengharuskan organisasi memberikan kesempatan karier kepada pegawai yang menunjukkan kinerja tinggi, bukan berdasarkan hubungan personal atau kedekatan politik (Nigro & Kellough, 2014). Prinsip ini memperkuat motivasi kerja, meningkatkan profesionalisme, dan mendorong budaya kinerja yang sehat dalam birokrasi (Ingraham, 1995).

Dalam konteks Indonesia, merit system telah menjadi fondasi reformasi manajemen ASN sejak berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, yang menegaskan bahwa pengisian jabatan harus dilakukan secara objektif, kompetitif, dan bebas intervensi politik (Kementerian PANRB, 2016). Pelaksanaan sistem merit diawasi oleh Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN), yang berwenang memastikan setiap proses mutasi, rotasi, dan promosi pejabat dilakukan sesuai standar profesionalisme dan menghindari praktik patronase (KASN, 2021). KASN menekankan bahwa merit system merupakan prasyarat utama untuk menciptakan birokrasi yang akuntabel dan berorientasi pada pelayanan publik (KASN, 2021).

Penerapan merit system juga memiliki implikasi langsung terhadap kapasitas kelembagaan pemerintah daerah. Pemerintah daerah yang konsisten menerapkan merit system cenderung menunjukkan kinerja lebih stabil, pola pelayanan publik lebih responsif, dan tingkat politisasi jabatan lebih rendah (Herlina, 2020). Sebaliknya, daerah yang lemah dalam implementasi merit system rentan mengalami stagnasi kualitas birokrasi karena jabatan diberikan berdasarkan loyalitas politik, bukan kompetensi administratif (Wicaksono, 2019). Oleh karena itu, merit

system dipandang sebagai indikator penting efektivitas tata kelola pemerintahan di level lokal (Prasojo & Kurniawan, 2019).

Secara konseptual, merit system tidak hanya berkaitan dengan mekanisme seleksi dan promosi, tetapi juga menyangkut kultur organisasi dan etika profesional yang menguatkan independensi pegawai negeri dari tekanan eksternal (Frederickson et al., 2018). Dengan kata lain, merit system merupakan ekosistem yang menuntut koherensi antara aturan formal, struktur kelembagaan, dan nilai profesionalisme ASN (Denhardt & Denhardt, 2015). Penerapan merit system yang konsisten di tingkat daerah, termasuk Kabupaten Maybrat, sangat penting dalam membangun birokrasi yang stabil dan mampu menjalankan fungsi pelayanan publik secara efektif.

2.2.2 Spoil System : Konsep, Prinsip, Implikasi dalam Pemerintahan

Spoil system merupakan model pengisian jabatan birokrasi yang menjadikan loyalitas politik, kedekatan personal, dan hubungan patronase sebagai dasar utama dalam rekrutmen, mutasi, serta promosi pejabat publik (Van Riper, 1958). Dalam perspektif administrasi publik klasik, spoil system dipandang sebagai konsekuensi dari pertarungan kepentingan politik, di mana kelompok pemenang pemilu berupaya menempatkan orang-orang loyal pada jabatan strategis untuk mempertahankan dominasi kekuasaan (Hoogenboom, 1961). Model ini kemudian dikenal luas melalui prinsip "*to the victor belong the spoils*," yang menempatkan birokrasi sebagai instrumen politik bagi pemenang kontestasi elektoral (Moe, 1985).

Secara historis, spoil system berkembang pesat pada masa pemerintahan Andrew Jackson di Amerika Serikat, ketika praktik balas jasa politik mengarah pada pemberian jabatan publik kepada pendukung partai tanpa mempertimbangkan kompetensi administratif (Hoogenboom, 1961). Praktik ini sangat berbeda dari prinsip birokrasi modern yang menekankan objektivitas, profesionalisme, dan pemisahan antara politik

dan administrasi (Peters, 2010). Dalam konteks teoretis, spoil system berakar dari budaya patronase politik yang memandang birokrasi sebagai aset strategis bagi elite politik, bukan sebagai lembaga publik yang melayani kepentingan masyarakat secara netral (Scott, 1972). Prinsip-prinsip utama spoil system mencakup rekrutmen berbasis loyalitas politik, promosi karena kedekatan personal, intervensi politik dalam penempatan pegawai, serta minimnya mekanisme evaluasi berbasis kinerja (Mosher, 1982).

Rekrutmen berbasis loyalitas politik cenderung mengabaikan kompetensi teknis, karena kandidat dipilih bukan berdasarkan kualifikasi, tetapi karena hubungan patron-klien dengan penguasa (Lewis, 2008). Promosi yang didasarkan pada kedekatan personal juga melemahkan motivasi kerja pegawai, karena keberhasilan karier tidak ditentukan oleh prestasi melainkan oleh tingkat loyalitas kepada elite politik (Grindle, 2012). Kondisi ini memunculkan birokrasi yang tidak stabil dan rentan terhadap pergantian pejabat setiap kali terjadi perubahan kepemimpinan politik (Kaufman, 1956).

Dalam konteks pemerintahan negara berkembang, termasuk Indonesia, spoil system sering muncul dalam bentuk mutasi pejabat besar-besaran pasca pilkada, perekrutan ASN berdasarkan patronase politik, serta penyebaran jabatan strategis kepada pendukung politik kepala daerah (Buehler, 2010). Studi-studi mengenai birokrasi daerah menunjukkan bahwa spoil system memperlemah kualitas pelayanan publik karena pejabat yang diangkat cenderung lebih loyal pada kepentingan politik dibandingkan kepentingan administratif (Mietzner, 2013). Politisasi birokrasi ini menjadi salah satu hambatan utama reformasi birokrasi dan menurunkan efektivitas tata kelola pemerintahan (Setiyono & McLeod, 2010).

Fenomena spoil system sangat relevan di Kabupaten Maybrat, Papua Barat, yang karakter politiknya ditandai oleh patronase elektoral, balas jasa pasca pemilihan, dan pertimbangan identitas sub-etnis dalam

pengisian jabatan birokrasi (Kocu & Tjahjoko, 2022). Studi Basna, Effendy, dan Pitono (2019) menunjukkan bahwa pengisian jabatan struktural di Kabupaten Maybrat kerap dilakukan berdasarkan pertimbangan kedekatan politik dan identitas kelompok, bukan kompetensi teknis. Kondisi ini menciptakan dualisme birokrasi antara kelompok dalam lingkaran kekuasaan dan kelompok di luar patronase, yang berdampak pada rendahnya netralitas ASN dan lemahnya profesionalisme birokrasi (Kocu, 2022). Dalam konteks ini, spoil system tidak hanya memperlemah kapasitas pelayanan publik, tetapi juga memperkuat fragmentasi sosial dan ketegangan internal di dalam birokrasi daerah.

Secara konseptual, spoil system dipandang sebagai antitesis dari merit system karena mengutamakan loyalitas politik daripada kompetensi, namun dalam praktik pemerintahan modern keduanya dapat muncul secara bersamaan dalam bentuk sistem hibrid (Grindle, 2012). Pemahaman terhadap spoil system menjadi penting dalam kajian pemerintahan daerah karena memberikan kerangka analitis untuk menilai sejauh mana pengisian jabatan dilakukan secara politis atau profesional, serta bagaimana implikasinya terhadap efektivitas tata kelola pemerintahan (Peters, 2010). Dengan demikian, spoil system merupakan konsep sentral dalam menelaah kualitas birokrasi daerah, khususnya dalam konteks politik lokal yang sarat patronase seperti di Kabupaten Maybrat.

2.2.3 Praktik Merit Sistem dan Spoil Sistem dalam Pemerintahan

Merit system dan spoil system merupakan dua pendekatan utama dalam pengisian jabatan birokrasi yang menunjukkan perbedaan mendasar dalam cara pemerintah membangun profesionalisme, netralitas, dan efektivitas layanan publik (Peters, 2010). Merit system didefinisikan sebagai mekanisme pengisian jabatan berdasarkan kompetensi, kualifikasi, dan kinerja, sedangkan spoil system berorientasi pada

loyalitas politik, patronase, dan balas jasa elektoral (Van Riper, 1958). Kedua sistem ini secara teoretis ditempatkan pada dua kutub ekstrem dalam manajemen kepegawaian, dan masing-masing memiliki implikasi yang signifikan terhadap kapasitas kelembagaan negara (Grindle, 2012). Perbandingan keduanya dapat dilihat dari aspek rekrutmen, promosi, stabilitas jabatan, netralitas ASN, hingga dampaknya terhadap layanan publik.

Dalam merit system, rekrutmen dilakukan secara objektif melalui proses seleksi berbasis kompetensi untuk memastikan bahwa jabatan publik diisi oleh individu yang memenuhi syarat profesional (OECD, 2017). Sebaliknya, dalam spoil system, proses rekrutmen cenderung berbasis loyalitas politik dan kedekatan personal sehingga kualitas pejabat publik tidak selalu sesuai dengan kebutuhan organisasi (Lewis, 2008). Perbedaan orientasi ini memengaruhi karakteristik birokrasi, di mana merit system menghasilkan aparatur yang stabil dan profesional, sementara spoil system menghasilkan birokrasi yang rentan terhadap politisasi (Setiyono & McLeod, 2010).

Promosi jabatan juga menjadi aspek pembeda antara kedua sistem tersebut. Merit system mengharuskan promosi berdasarkan prestasi kerja dan evaluasi kinerja yang terukur, sehingga pegawai termotivasi untuk meningkatkan kualitas kerjanya (Ingraham, 1995). Sebaliknya, spoil system menempatkan promosi sebagai mekanisme balas jasa atau penguatan jejaring politik, yang membuat pegawai kurang terdorong untuk meningkatkan kompetensi dan lebih fokus pada upaya mempertahankan kedekatan dengan elite politik (Mosher, 1982). Perbedaan ini menunjukkan bahwa merit system lebih mendukung pembentukan budaya organisasi berbasis kinerja, sementara spoil system cenderung melemahkan profesionalisme administratif (Grindle, 2012).

Dari sisi stabilitas organisasi, merit system menciptakan kesinambungan kelembagaan karena pegawai tidak mudah diberhentikan atau

dipindahkan akibat dinamika politik (Pfiffner, 2010). Spoil system justru menghasilkan birokrasi yang tidak stabil karena pergantian kepemimpinan politik sering kali disertai dengan mutasi jabatan besar-besaran sebagai bagian dari patronase kekuasaan (Buehler, 2010). Ketidakstabilan ini menurunkan konsistensi kebijakan publik dan menghambat keberlanjutan program pembangunan (Mietzner, 2013). Oleh karena itu, dari perspektif governance, merit system dinilai lebih mampu mendukung efektivitas pemerintahan dan pelayanan publik (Prasojo & Kurniawan, 2019).

Perbandingan antara merit system dan spoil system disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 2.1 Komparasi Merit System dan Spoil System

Aspek	Merit System	Spoil System
Dasar Pengangkatan	Kompetensi, kualifikasi, integritas (OECD, 2017)	Loyalitas politik, patronase, balas jasa (Hoogenboom, 1961)
Orientasi Sistem	Profesionalisme, kinerja (Ingraham, 1995)	Kekuasaan, kontrol politik (Moe, 1985)
Metode Rekrutmen	Seleksi objektif, transparan (KASN, 2021)	Kedekatan politik, hubungan personal (Lewis, 2008)
Promosi Jabatan	Berbasis prestasi dan evaluasi (Nigro & Kellough, 2014)	Berbasis loyalitas dan patronase (Grindle, 2012)
Netralitas ASN	Tinggi; ASN dilindungi dari intervensi politik (Peters, 2010)	Rendah; ASN rentan dipolitisasi (Setiyono & McLeod, 2010)
Stabilitas Kelembagaan	Stabil dan konsisten (Pfiffner, 2010)	Tidak stabil; rentan mutasi politik (Buehler, 2010)
Dampak terhadap Pelayanan Publik	Lebih responsif dan efektif (Prasojo & Kurniawan, 2019)	Menurunnya kualitas pelayanan (Mietzner, 2013)
Risiko Utama	Birokrasi terlalu teknokratis (Albrow, 1970)	Nepotisme, penyalahgunaan jabatan (Scott, 1972)

Sumber: Diolah dari berbagai sumber oleh Peneliti, 2025

Perbandingan dalam tabel menunjukkan bahwa merit system lebih unggul dalam menciptakan birokrasi yang profesional dan akuntabel karena seluruh proses pengisian jabatan didasarkan pada kompetensi dan kinerja (Ingraham, 1995). Sebaliknya, spoil system memperlemah kapasitas birokrasi karena proses pengangkatan pejabat dilakukan tanpa mempertimbangkan kemampuan administratif sehingga menurunkan kualitas pelayanan publik (Lewis, 2008). Merit system juga memperkuat stabilitas kelembagaan karena

posisi ASN tidak mudah digoyahkan oleh kepentingan politik, sementara spoil system justru mengakibatkan pergantian pejabat yang sering mengganggu kontinuitas kebijakan (Buehler, 2010).

Dalam konteks pemerintahan daerah di Indonesia, kedua sistem ini sering muncul secara bersamaan melalui pola hibridisasi, di mana sebagian jabatan diisi secara meritokratis tetapi sebagian lainnya tetap dipengaruhi oleh kepentingan politik (Grindle, 2012). Pemahaman mengenai perbedaan kedua sistem ini sangat penting untuk menilai kualitas tata kelola pemerintahan daerah dan untuk merumuskan strategi perbaikan manajemen ASN agar lebih profesional dan berorientasi pada pelayanan publik (Prasojo & Kurniawan, 2019).

2.2.4 Implikasi Merit System dan Spoil System terhadap Tata Kelola Pemerintahan Daerah

Penerapan merit system maupun spoil system dalam birokrasi memiliki implikasi langsung terhadap kualitas tata kelola pemerintahan, kapasitas kelembagaan, dan efektivitas pelayanan publik (Peters, 2010). Merit system meningkatkan profesionalisme, stabilitas administratif, serta kemampuan organisasi dalam merespons kebutuhan masyarakat karena seluruh proses pengisian jabatan didasarkan pada kompetensi dan kinerja objektif (Ingraham, 1995). Sebaliknya, spoil system cenderung melemahkan kapasitas birokrasi karena pengangkatan pejabat yang tidak berbasis kompetensi menyebabkan menurunnya kualitas pengambilan keputusan dan pelaksanaan pelayanan publik (Grindle, 2012).

Dalam perspektif governance, merit system mendukung terbangunnya birokrasi yang akuntabel, transparan, dan berorientasi pada hasil karena pegawai memiliki insentif untuk bekerja profesional demi mendapatkan promosi jabatan (OECD, 2017). Sistem ini memperkuat mekanisme check and balance karena pejabat birokrasi tidak bergantung pada kedekatan politik untuk mempertahankan jabatannya, sehingga independensi dan netralitas

ASN dapat terjaga (KASN, 2021). Kondisi tersebut meningkatkan tingkat kepercayaan publik, mengurangi risiko korupsi, serta memperbaiki kualitas layanan publik secara keseluruhan (Prasojo & Kurniawan, 2019).

Sebaliknya, *spoil system* menciptakan birokrasi yang rentan dipolitisasi, tidak stabil, serta lebih mengutamakan kepentingan politik daripada kepentingan pelayanan publik (Mosher, 1982). Ketergantungan pejabat terhadap elite politik menyebabkan pengambilan keputusan administratif mudah terpengaruh agenda non-teknokratis, sehingga kualitas kebijakan menurun (Moe, 1985). Selain itu, praktik mutasi dan promosi berbasis loyalitas politik menciptakan ketidakpastian organisasi dan menghambat kontinuitas program pembangunan, terutama ketika terjadi pergantian kepala daerah (Buehler, 2010). Ketidakstabilan tersebut berimplikasi pada terhambatnya reformasi birokrasi di tingkat lokal (Setiyono & McLeod, 2010).

Dari sisi integritas, *merit system* menurunkan potensi penyalahgunaan kewenangan karena adanya standar evaluasi yang objektif dan mekanisme seleksi yang transparan (Nigro & Kellough, 2014). Penerapan *merit system* mengurangi dominasi patronase dan membuka peluang karier yang lebih adil bagi ASN berdasarkan prestasi kerja (Kim & Holzer, 2016). Sementara itu, *spoil system* meningkatkan risiko korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN) karena jabatan diberikan sebagai bentuk balas jasa politik sehingga proses pengawasan menjadi lemah (Scott, 1972). Pejabat yang diangkat melalui hubungan politik cenderung lebih loyal kepada elite dibandingkan kepada aturan formal organisasi (Lewis, 2008).

Implikasi lainnya terlihat pada kapasitas pelayanan publik. Pemerintah daerah yang menerapkan *merit system* menunjukkan kualitas layanan yang lebih responsif, efisien, dan stabil karena pegawai memiliki keahlian teknis yang memadai untuk melaksanakan tugasnya (Pfiffner, 2010). Sebaliknya, *spoil system* menurunkan performa pelayanan publik karena pegawai yang tidak kompeten ditempatkan pada jabatan strategis sehingga proses administratif menjadi tidak efektif dan lambat (Mietzner, 2013). Pola ini

menyebabkan rendahnya kinerja organisasi, meningkatnya komplain masyarakat, serta menurunnya akuntabilitas lembaga pemerintah (Kaufman, 1956).

Dalam konteks pemerintahan daerah seperti Kabupaten Maybrat, implikasi spoil system semakin kompleks karena dipengaruhi oleh patronase identitas dan ikatan sosial berbasis sub-etnis (Kocu & Tjahjoko, 2022). Praktik pengisian jabatan yang mengikuti logika kedekatan politik dan solidaritas kelompok memperkuat fragmentasi birokrasi, memicu konflik internal, dan melemahkan disiplin administrasi (Basna et al., 2019). Situasi ini menghambat pelaksanaan kebijakan publik secara konsisten dan menyebabkan pelayanan publik tidak berjalan optimal (Kocu, 2022). Dengan demikian, implikasi spoil system dalam konteks daerah berpotensi merusak tatanan pemerintahan, menghambat pembangunan, dan menurunkan kepercayaan publik.

Sebaliknya, penerapan merit system di daerah seperti Maybrat akan meningkatkan efektivitas tata kelola pemerintahan karena seleksi pejabat dilakukan berdasarkan standar profesional dan kebutuhan organisasi (Prasojo & Kurniawan, 2019). Implementasi merit system juga memperkuat kapasitas kelembagaan, seperti perencanaan pembangunan, pengelolaan anggaran, dan pengawasan internal, karena pejabat yang ditempatkan memiliki kemampuan teknis yang memadai (Herlina, 2020). Oleh karena itu, transisi menuju merit system merupakan prasyarat penting dalam upaya reformasi birokrasi daerah untuk memperbaiki kualitas pemerintahan dan pelayanan publik (OECD, 2017).

2.3 Konsep Politisasi dalam Pengisian Jabatan Birokrasi

Politisasi birokrasi pada dasarnya menggambarkan kondisi ketika birokrasi tidak lagi berdiri sebagai institusi profesional yang netral, melainkan ikut terseret ke dalam pusaran kepentingan politik praktis. Padahal secara ideal, birokrasi dibangun sebagai alat negara yang bekerja berdasarkan aturan, prosedur, serta standar kompetensi yang jelas, sehingga setiap keputusan administratif bersifat

objektif, rasional, dan berorientasi pada pelayanan publik. Aparatur seharusnya tunduk pada sistem, bukan pada figur kekuasaan. Namun realitas sering kali berkata lain. Ketika proses administrasi mulai dipengaruhi oleh pertimbangan kekuasaan, kedekatan personal, hubungan kekerabatan, maupun loyalitas politik, maka netralitas birokrasi perlahan terkikis. Jabatan publik tidak lagi dimaknai sebagai amanah profesional yang menuntut kapasitas dan tanggung jawab moral, tetapi berubah menjadi alat distribusi kekuasaan, sarana balas jasa, bahkan instrumen untuk mengamankan dukungan politik. Di titik inilah politisasi bekerja secara nyata diam-diam namun sistemik menggeser orientasi birokrasi dari melayani masyarakat menjadi melayani kepentingan penguasa. Akibatnya, keputusan administratif tidak lagi murni rasional-teknokratis, melainkan sarat kompromi politik dan kalkulasi kekuasaan jangka pendek (Peters, 2010). Secara lebih sederhana, politisasi dapat dipahami sebagai masuknya logika politik ke ruang yang seharusnya teknokratis dan profesional. Birokrasi yang semestinya impersonal dan berbasis sistem perlahan berubah menjadi relasional dan subjektif. Keputusan promosi, mutasi, atau penempatan jabatan tidak lagi ditentukan oleh data kinerja, kompetensi, dan integritas, melainkan oleh pertanyaan-pertanyaan informal seperti: siapa yang paling loyal, siapa yang paling dekat dengan pimpinan, dan siapa yang bisa diajak sejalan secara politik.

Dalam situasi seperti ini, standar profesionalisme kalah oleh pragmatisme kekuasaan. Aparatur tidak lagi berlomba meningkatkan kualitas diri, tetapi justru berlomba membangun kedekatan dengan elite. Budaya kerja pun bergeser dari prestasi ke patronase, dari sistem ke personal, dari merit ke balas jasa. Pergeseran logika tersebut secara perlahan merusak fondasi birokrasi modern, karena organisasi tidak lagi dihuni oleh orang-orang terbaik, melainkan oleh orang-orang terdekat. Jika dibiarkan, politisasi bukan hanya menurunkan kualitas pelayanan publik, tetapi juga melemahkan akuntabilitas, memicu konflik internal, dan menggerus kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah. Dengan kata lain, politisasi menjauhkan birokrasi dari prinsip-prinsip tata kelola pemerintahan yang baik seperti netralitas, profesionalisme, dan efisiensi sehingga reformasi birokrasi sulit benar-benar terwujud (Hughes, 2012).

Konsep birokrasi profesional sebenarnya telah lama dijelaskan dalam teori administrasi publik klasik. Max Weber menekankan bahwa birokrasi modern harus dibangun atas dasar sistem rasional-legal, yaitu struktur organisasi yang diatur oleh hukum, pembagian tugas yang jelas, serta rekrutmen berbasis kualifikasi teknis. Dalam kerangka ini, jabatan publik diisi melalui proses seleksi objektif, bukan melalui hubungan kekerabatan atau kepentingan politik. Artinya, birokrasi harus bekerja secara impersonal agar keputusan yang dihasilkan benar-benar adil dan profesional (Weber, 1947).

Selanjutnya, Woodrow Wilson melalui gagasan dikotomi politik–administrasi menegaskan bahwa urusan politik dan administrasi perlu dipisahkan. Politik bertugas menentukan arah kebijakan, sedangkan administrasi bertugas melaksanakan kebijakan tersebut secara netral. Pemisahan ini penting agar birokrasi tidak dijadikan alat partai atau kepentingan kekuasaan. Namun dalam praktiknya, pemisahan tersebut sering kali sulit diterapkan, terutama ketika pejabat politik memegang kendali langsung atas proses kepegawaian (Wilson, 1887). Dalam konteks inilah sistem merit hadir sebagai solusi normatif. Sistem merit menekankan bahwa pengangkatan jabatan harus didasarkan pada kompetensi, kualifikasi, integritas, dan kinerja. Setiap aparatur memiliki peluang yang sama sepanjang memenuhi standar profesional. Dengan merit system, birokrasi diharapkan menjadi lebih adil, efektif, dan akuntabel. Sebaliknya, politisasi justru menjadi antitesis dari prinsip tersebut (Hughes, 2012).

Jika ditarik secara spesifik pada proses pengisian jabatan, politisasi terlihat jelas ketika promosi dan mutasi tidak lagi ditentukan oleh hasil evaluasi kinerja, melainkan oleh preferensi pimpinan. Jabatan diberikan sebagai bentuk balas jasa politik, hadiah bagi tim sukses, atau sarana mengamankan loyalitas birokrasi. Dalam kondisi ini, pengisian jabatan berubah dari proses profesional menjadi transaksi kekuasaan. Siapa yang berjasa secara politik mendapat posisi, sementara yang berprestasi belum tentu dihargai. Praktik seperti ini sering dikaitkan dengan spoils system, yaitu sistem di mana jabatan publik dibagikan

kepada orang-orang yang loyal kepada penguasa. Akibatnya, jabatan diperlakukan sebagai “hadiah politik”, bukan sebagai tanggung jawab administratif. Dampaknya tidak hanya pada ketidakadilan karier aparatur, tetapi juga pada penurunan kualitas organisasi karena posisi strategis diisi oleh orang yang belum tentu memiliki kapasitas teknis (Peters, 2010). Lebih jauh lagi, politisasi menciptakan budaya kerja yang keliru. Aparatur menjadi lebih fokus membangun relasi kekuasaan daripada meningkatkan kompetensi diri. Loyalitas personal dianggap lebih penting daripada profesionalisme. Dalam jangka panjang, budaya seperti ini membuat birokrasi stagnan, tidak inovatif, dan sulit berkembang (Hughes, 2012).

Politisasi tidak muncul begitu saja, tetapi dipengaruhi faktor struktural dan kultural. Secara struktural, besarnya kewenangan pejabat politik dalam menentukan promosi jabatan membuka ruang intervensi yang luas. Ketika kepala daerah memegang otoritas penuh sebagai pejabat pembina kepegawaian, maka keputusan administratif sangat bergantung pada preferensi personal. Tanpa mekanisme pengawasan independen, kewenangan ini rawan disalahgunakan. Secara kultural, tradisi patron–klien, hubungan kekerabatan, dan budaya balas jasa memperkuat praktik politisasi. Dalam budaya seperti ini, loyalitas kepada individu sering kali lebih dihargai daripada profesionalisme kerja. Birokrasi akhirnya berjalan bukan berdasarkan sistem, melainkan berdasarkan hubungan. Kondisi tersebut lazim ditemukan di banyak daerah berkembang yang masih memiliki kultur patrimonial yang kuat (Grindle, 2012).

Fenomena politisasi tersebut relevan untuk membaca dinamika pengisian jabatan di Kabupaten Maybrat. Secara normatif, pemerintah daerah telah berpedoman pada prinsip merit sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen ASN, yang menekankan seleksi berbasis kompetensi dan kinerja. Namun dalam praktiknya, terutama pada jenjang administrator dan pengawas, proses promosi masih banyak bertumpu pada pertimbangan internal pimpinan tanpa mekanisme seleksi terbuka yang transparan. Kondisi ini memunculkan persepsi di kalangan aparatur bahwa

kedekatan politik dan loyalitas personal sering kali lebih menentukan daripada capaian kinerja. Mutasi atau penataan jabatan pasca pergantian kepemimpinan daerah juga kerap dipandang sebagai upaya konsolidasi kekuasaan. Situasi tersebut menunjukkan bahwa merit system belum berjalan sepenuhnya konsisten dan politisasi masih menjadi tantangan nyata dalam tata kelola birokrasi daerah (Grindle, 2012).

Dari sisi organisasi, politisasi menimbulkan dampak serius. Pertama, menurunkan motivasi kerja aparatur karena promosi tidak lagi adil. Kedua, melemahkan kapasitas institusi karena pejabat yang dipilih belum tentu kompeten. Ketiga, menurunkan kualitas pelayanan publik karena keputusan tidak diambil berdasarkan pertimbangan profesional. Keempat, membuka peluang penyalahgunaan jabatan karena posisi struktural dipandang sebagai “imbalance politik” yang harus dikembalikan melalui praktik rente kekuasaan. Dalam jangka panjang, politisasi dapat merusak kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah daerah (Peters, 2010).

Secara keseluruhan, politisasi dalam pengisian jabatan dapat dipahami sebagai penyimpangan dari prinsip merit, di mana keputusan kepegawaian dipengaruhi loyalitas politik, kedekatan personal, dan kepentingan kekuasaan. Praktik ini bertolak belakang dengan birokrasi profesional yang menekankan kompetensi, kualifikasi, dan integritas. Dalam konteks daerah seperti Maybrat, politisasi menjadi tantangan utama implementasi sistem merit karena kewenangan politik yang besar belum sepenuhnya diimbangi dengan transparansi dan pengawasan. Oleh sebab itu, penguatan seleksi terbuka, evaluasi kinerja objektif, serta komitmen integritas pimpinan menjadi kunci untuk meminimalkan politisasi dan membangun birokrasi yang benar-benar profesional (Peters, 2010; Hughes, 2012; Grindle, 2012).

2.4 Peneliti Terdahulu

Penelitian terdahulu berfungsi sebagai pendukung untuk melakukan penelitian yang dilakukan oleh penulis dan penelitian - penelitian terdahulu telah mengkaji masalah Politik pegisian birokrasi dalam sistem birokrasi.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Penulis Dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Yulvia Alika, 2024	Politisasi Birokrasi dalam Proses Pergantian Jabatan Birokrasi Pasca Kekosongan Jabatan Wakil Bupati Kabupaten Dharmasraya Tahun 2022	Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya indikasi prosedur yang dilangkaui oleh bupati selaku PPK dalam penentuan jabatan birokrasi. Terdapat juga kepentingan bupati terhadap birokrasi untuk menginginkan mesin birokrasi yang loyal serta untuk mempertahankan kekuasaan sendiri hingga habis masa jabatan.
2.	Hamjah Bonso & Busyairi Ahmad, 2021	Analisis Efektivitas Birokrasi Dalam Pelayanan Publik (Studi Kasus Pemerintah Kabupaten Biak Numfor)	Penelitian Ini Menunjukkan Bahwa Pemerintahan Daerah Dalam Hal Ini Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Dalam Pelayanan Pembuatan Kartu Tanda Penduduk Elektronik Sudah Efektif.
3.	Jonny Ricardo Kocu, & Guno Tri Tjahjoko , 2022	Politik Identitas Dalam Birokrasi Di Kabupaten Maybrat	Menemukan Bahwa Birokrasi Pemerintahan Di Kabupaten Maybrat Mempraktikan Sistem Spoil Dalam Perekrutan Dan Penempatan Pejabat Dalam Struktut OPD.
4.	M Fathu Rikza , 2022	Otonomi Daerah Dan Reformasi Birokrasi.	Otonomi Daerah Menuntut Aparatur Birokrasi Untuk Terus Berinovasi Selain Untuk Meningkatkan Kualitas Pelayanan Tetapi Juga Dalam Meningkatkan Kemampuan Daerahnya Untuk Dapat Bersaing Dengan Daerah Lain Dan Menarik Daya Saing Yang Pada Akhirnya Peningkatan Pendapatan Daerah.

2.5 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian ini dibangun untuk memahami bagaimana mekanisme pengisian jabatan dalam pemerintahan tingkat lokal dapat dipengaruhi oleh dua sistem utama, yaitu merit system dan spoil system, serta bagaimana kedua sistem tersebut berdampak pada kapasitas penyelenggaraan pemerintahan di level kampung/distrik. Kerangka ini merumuskan hubungan antar konsep secara teoretis tanpa merujuk pada data empiris penelitian, melainkan berdasarkan literatur administrasi publik, teori birokrasi, dan kajian governance modern.

2.5.1 Komponen Konseptual

1. Sistem Pengisian Jabatan

Konsep ini merujuk pada dua model besar:

a. Merit System

Pengisian jabatan berdasarkan kompetensi, kualifikasi, pengalaman, integritas, serta mekanisme seleksi yang objektif (Ingraham, 1995; OECD, 2017).

b. Spoil System

Pengisian jabatan berdasarkan loyalitas politik, hubungan personal, patronase, atau ikatan sosial-kultural tertentu (Peters, 2010; Grindle, 2012).

Dalam banyak konteks pemerintahan lokal, kedua sistem ini tidak hadir secara murni, tetapi muncul dalam bentuk kombinasi atau hibridisasi, sebagaimana dijelaskan dalam literatur tentang *political-bureaucratic relations*.

2. Faktor yang Mempengaruhi Sistem Pengisian Jabatan

Literatur administrasi publik mengidentifikasi sejumlah faktor yang dapat memengaruhi kecenderungan pemerintah lokal menerapkan merit atau spoil system, antara lain:

a. Struktur sosial setempat

Ikatan kekerabatan, adat, norma kepemimpinan komunitas (Scott, 1972).

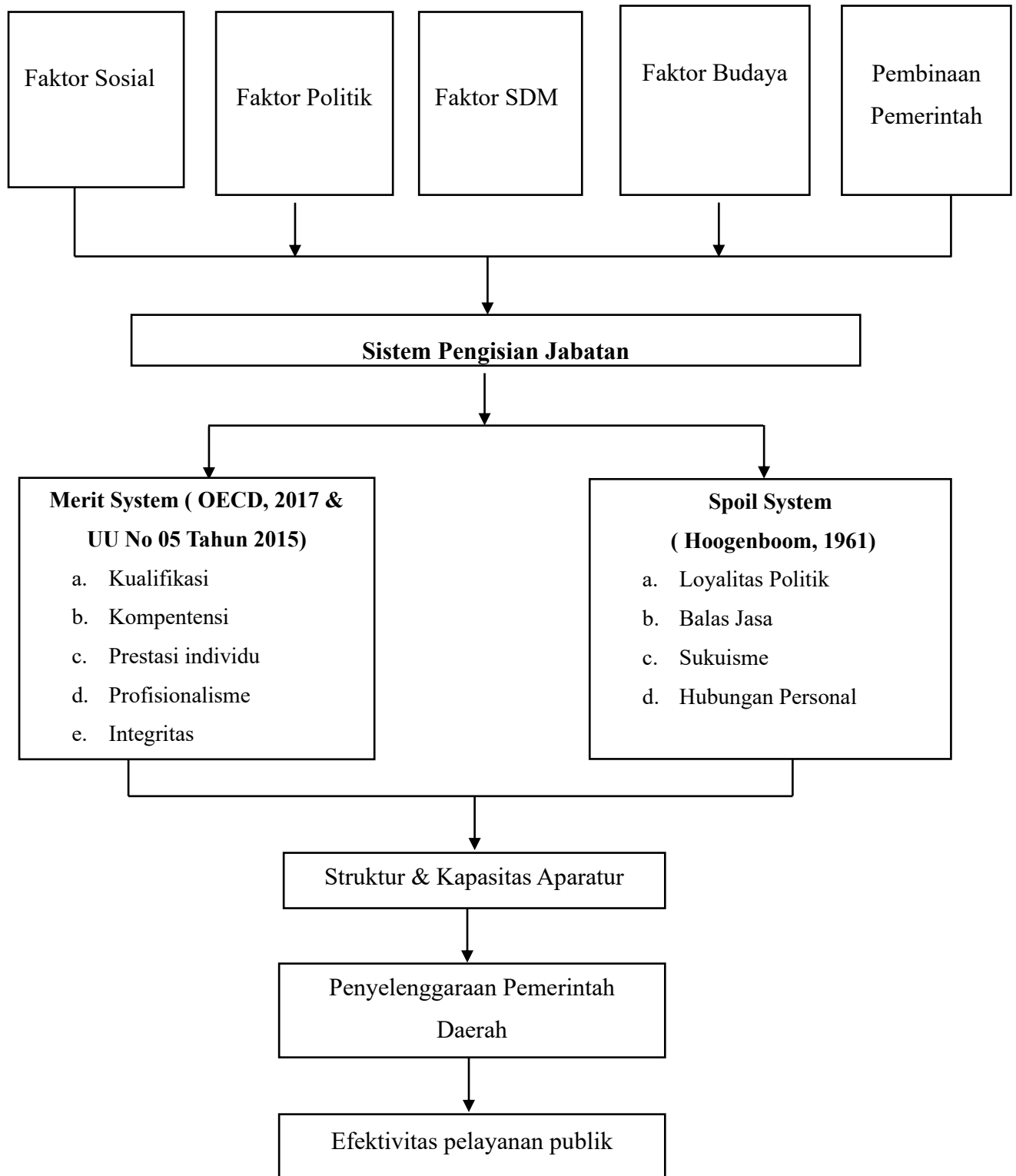
- b. Struktur politik local
peran elite lokal, figur sentral, otoritas kepala pemerintahan (Grindle, 2012).
- c. Kapasitas sumber daya manusia
Tingkat pendidikan, keterampilan administrasi, literasi birokrasi (Kim & Holzer, 2016).
- d. Pembinaan dari pemerintah tingkat atas
Standar, regulasi, supervisi, pendampingan administrasi (KASN, 2021).
- e. Budaya organisasi pemerintahan local
Nilai-nilai kerja, norma patrimonial, gaya kepemimpinan.

3. Dampak terhadap Penyelenggaraan Pemerintahan Lokal

Teori menyatakan bahwa pola pengisian jabatan berimplikasi langsung pada:

- a. Kualitas Administrasi Pemerintahan
ketepatan dokumen, kelengkapan laporan, konsistensi tata kelola (Pfiffner, 2010).
- b. Stabilitas Organisasi
Rendah-tingginya rotasi jabatan, kepastian tugas antarpegawai (Lewis, 2008).
- c. Koordinasi Internal dan Eksternal
Hubungan aparatur dengan pemerintah tingkat atas, efektivitas pembinaan (Prasojo & Kurniawan, 2019).
- d. Kinerja Pelayanan Publik
Responsivitas, efisiensi, dan keandalan pelayanan masyarakat (Mietzner, 2013).
- e. Akuntabilitas dan Good Governance
Transparansi, integritas, dan kepatuhan terhadap aturan formal (Mosher, 1982). Dengan demikian, sistem pengisian jabatan menjadi variabel kunci dalam memahami kualitas penyelenggaraan pemerintahan lokal.

2.5.2 Kerangka Pikir



Gambar 2.1 Kerangka Pikir , Diolah Oleh Peneliti,2025.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif-deskriptif untuk menjelaskan bagaimana sistem merit diterapkan serta bagaimana politisasi muncul dalam proses pengisian jabatan birokrasi di Kabupaten Maybrat, Provinsi Papua Barat Daya. Pendekatan kualitatif dipilih karena memberikan ruang untuk menggali pengalaman, pandangan, dan dinamika yang dialami langsung oleh para informan. Sesuai dengan pandangan Bogdan dan Taylor (dalam Moleong, 2007:5), metode kualitatif menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata maupun perilaku yang dapat diamati, sehingga membantu peneliti memahami fenomena secara lebih menyeluruh.

Tujuan dari penelitian ini adalah memperoleh gambaran yang mendalam dan akurat terkait penerapan sistem merit, bentuk-bentuk politisasi yang terjadi, serta bagaimana kedua aspek tersebut memengaruhi proses pengisian jabatan birokrasi di Kabupaten Maybrat. Dengan tujuan ini, penelitian diharapkan mampu memberikan pemahaman yang lebih jelas mengenai tantangan yang muncul dalam mewujudkan tata kelola birokrasi yang profesional dan bebas dari intervensi politik.

3.2 Fokus Penelitian

Penelitian ini difokuskan pada analisis penerapan Merit System dan tantangan politisasi yang muncul dalam pengisian jabatan birokrasi di Kabupaten Maybrat, Provinsi Papua Barat Daya. Fokus utama penelitian adalah untuk menilai secara komprehensif sejauh mana pengisian jabatan birokrasi dilakukan berdasarkan prinsip Merit System, yaitu penempatan pejabat yang didasarkan pada kompetensi, kualifikasi, dan prestasi individu, sehingga diharapkan dapat

meningkatkan profesionalisme aparatur, objektivitas pengambilan keputusan, serta kualitas pelayanan publik. Selain itu, penelitian ini juga menyoroti bagaimana praktik Spoils System, yang mencakup pengangkatan pejabat berdasarkan kedekatan politik, loyalitas personal, hubungan kekerabatan, atau pertimbangan non-profesional lainnya, turut memengaruhi proses pengisian jabatan. Dengan demikian, penelitian ini diarahkan untuk memahami secara mendalam interaksi dan ketegangan antara prinsip meritokrasi dan tekanan politik dalam birokrasi daerah, serta dampak nyata dari dinamika tersebut terhadap manajemen sumber daya manusia, tata kelola birokrasi, dan efektivitas pelayanan publik di Kabupaten Maybrat.

3.3 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kabupaten Maybrat, Provinsi Papua Barat Daya, dengan fokus lokasi pada kawasan Jalan Susumuk - Kumurkek, Distrik Aifat, yang merupakan pusat pemerintahan dan administrasi kabupaten. Lokasi ini dipilih karena kondisi birokrasi di Kabupaten Maybrat mencerminkan interaksi antara penerapan Merit System dan praktik Spoils System, sehingga memungkinkan peneliti memperoleh data yang mendalam dan representatif mengenai proses pengisian jabatan birokrasi serta dinamika politisasi yang terjadi di daerah tersebut.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Data adalah informasi yang diperoleh oleh peneliti yang kebenarannya belum tentu diverifikasi secara faktual. Data dalam penelitian kualitatif berbentuk kata, gambar, dan juga didukung oleh data-data statistik lain sebagai pendukung penelitian (Sugiyono, 2013). Sedangkan sumber data penelitian pada penelitian ini berupa data primer dan sekunder.

1. Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung melalui observasi dan wawancara dengan para informan. Dalam penelitian ini, pengumpulan data primer juga dilakukan melalui media online, seperti WhatsApp, telepon langsung, dan direkam untuk mendokumentasikan hasil wawancara, sehingga peneliti dapat memperoleh informasi yang lebih lengkap, akurat, dan dapat dianalisis secara mendalam.

Informen pada penelitian ini yaitu : Ferdinandus Taa, SH,M.Si selaku Sekertaris daerah kabupaten Maybrat, Agustinus, S.E selaku Staf / Kepala Bidang pada BKPSDM Kabupaten Maybrat, Wilem Assem S.E , selaku Anggota DPRD Provinsi Papua Barat Daya, Ferdinand Camsimos Tenau selaku Tokoh pemuda dan Mahasiswa asal kabupaten Maybrat.

2. Data sekunder merujuk pada data yang dikumpulkan oleh peneliti melalui sumber-sumber lain, seperti jurnal, dokumen, media cetak seperti surat kabar, atau situs web yang membahas fenomena yang berhubungan dengan objek yang sedang di teliti.

3.5 Informan

Dalam penelitian kualitatif, informan memegang peran penting karena menjadi sumber utama dalam pengumpulan data yang nantinya dianalisis (Moleong, 2014). Informan adalah individu yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi terkait kondisi, situasi, dan keadaan di lokasi penelitian secara nyata. Untuk menentukan informan, peneliti menggunakan *purposive sampling*, yaitu metode pengambilan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu.

Dalam penelitian ini, informan dipilih dengan menargetkan narasumber yang memiliki keterkaitan langsung dengan objek penelitian serta fokus permasalahan yang diteliti. Teknik *purposive sampling* dipilih agar pemilihan informan dilakukan secara objektif, dengan keyakinan bahwa narasumber yang terpilih dapat mewakili fokus penelitian, sehingga metode ini dianggap paling sesuai untuk diterapkan dalam penelitian kualitatif ini.

Adapun informan pada penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1 Informan Penelitian

No	Nama	Jabatan
1.	Ferdinandus Taa, SH,M.SI	Sekertaris Daerah Kabupaten Maybrat
2.	Agustinus S.E	Staf / Kepala Bidang pada BKPSDM Kabupaten Maybrat
3.	Wilem Assem S.E	Anggota DPRD Provinsi Papua Barat Daya
4.	Ferdinand Camsimos Tenau	Tokoh Pemuda dan Mahasiswa Maybrat

Sumber : Diolah oleh Peneliti, 2025

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah penting dalam setiap penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Pemilihan metode yang tepat sangat menentukan kualitas dan keakuratan hasil penelitian. Berikut ini adalah teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti:

1. Wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan tewawancara yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu (Moleong, 2014; 186). Wawancara merupakan bentuk komunikasi antara dua pihak, di mana seseorang mengajukan pertanyaan untuk mendapatkan informasi dari orang lain dengan tujuan tertentu. Proses wawancara dapat juga diartikan sebagai cara memperoleh informasi untuk keperluan penelitian melalui tanya jawab langsung antara pewawancara dan responden, dengan panduan wawancara yang telah disiapkan.

Dalam penelitian ini, wawancara dilakukan kepada informan yang memiliki pengetahuan mendalam mengenai penerapan sistem merit serta dinamika politisasi dalam proses pengisian jabatan birokrasi di Kabupaten Maybrat, Provinsi Papua Barat Daya. Pemilihan informan didasarkan pada relevansi data yang mereka kuasai, jabatan yang diemban, serta pengalaman mereka dalam memahami isu penelitian, termasuk kesediaan memberikan informasi

secara akurat dan komprehensif. Proses wawancara dilaksanakan secara daring melalui sambungan telepon dan direkam dengan persetujuan informan, serta dapat dilengkapi dengan wawancara lanjutan apabila dibutuhkan. Fokus wawancara mendalam ini adalah menggali penerapan sistem merit dalam manajemen kepegawaian serta mengidentifikasi berbagai bentuk tantangan politisasi yang memengaruhi pengisian jabatan birokrasi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Maybrat.

2. Observasi

Teknik observasi digunakan untuk merekam perilaku, situasi, dan peristiwa yang berkaitan dengan penerapan sistem merit serta dinamika politisasi dalam pengisian jabatan birokrasi di Kabupaten Maybrat, sebagaimana perilaku tersebut berlangsung (Nasution, 2023: 96). Observasi dilakukan dengan mengamati secara langsung kondisi birokrasi, pola kerja, serta interaksi antarpegawai pada instansi terkait guna memperoleh gambaran faktual mengenai praktik pengisian jabatan. Pendekatan ini juga digunakan untuk memverifikasi temuan wawancara dan memastikan bahwa informasi yang diberikan lembaga sesuai dengan kondisi empiris di lapangan.

Observasi dalam penelitian ini menggunakan pendekatan observasi partisipatif, di mana peneliti mengamati berbagai aktivitas kerja, mengikuti percakapan informal maupun diskusi terkait manajemen kepegawaian, serta memperhatikan dinamika yang muncul melalui interaksi sehari-hari pegawai, baik secara langsung maupun melalui media internal organisasi. Pendekatan ini memungkinkan peneliti memahami pengalaman praktis para pegawai serta mengidentifikasi indikasi penerapan sistem merit maupun potensi politisasi dalam birokrasi Pemerintah Kabupaten Maybrat.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah metode pengumpulan data yang tidak ditunjukkan langsung kepada subjek penelitian. Dokumentasi adalah jenis pengumpulan data yang meneliti berbagai macam dokumen yang berguna untuk bahan analisis. Dokumen yang dapat digunakan dalam pengumpulan data seperti dokumen yang dikumpulkan melalui orang yang mengalami suatu peristiwa dan dokumen laporan atau cerita orang.

3.7 Teknik Pengolahan Data

Setelah data yang dibutuhkan terkumpul, langkah berikutnya adalah peneliti mengolah data tersebut sesuai dengan analisis yang telah disusun. Proses pengolahan data ini melalui beberapa tahap, diantaranya:

1. Identifikasi Data

Mengidentifikasi kembali data yang telah dikumpulkan, kemudian menyesuaikannya dengan topik pembahasan. Proses identifikasi data ini dilakukan dengan menelaah sejumlah peraturan, jurnal, atau buku yang memiliki relevansi dengan judul penelitian.

2. Klarifikasi Data

Pada tahap ini, peneliti mengelompokkan data sesuai dengan kategori yang telah ditetapkan sebelumnya. Klasifikasi data ini diharapkan dapat membantu membuat proses penelitian lebih fokus dan terstruktur.

3. Sistematis Data

Pada tahap ini, data diatur secara terstruktur berdasarkan setiap pokok bahasan, dengan tujuan mempermudah proses iterpretasi (menjelaskan/memahami) data dan memastikan keteraturan dalam menemukan jawaban atas permasalahan utama.

4. Interpretasi Data

Pada tahap ini, peneliti telah melakukan analisis data secara mendalam. Selanjutnya, peneliti menginterpretasikan (menjelaskan) hasil analisis tersebut. Peneliti akan merangkum inti dari penelitian dan kemudian menyusun kesimpulan. Metode analisis data merupakan serangkaian cara yang digunakan dalam memproses, menafsirkan, dan memeriksa data-data yang sudah terkumpul dari berbagai sumber yang ditemukan (jurnal, dokumen, hasil publikasi, dan lain-lain) untuk menjadikan sumber-sumber data tersebut sebagai acuan dalam penelitian.

3.8 Teknik Analisis Data

Dalam analisis data, terdapat beberapa langkah yang perlu diikuti dalam penelitian kualitatif, karena konsep, kategori, dan deskripsi dibangun berdasarkan peristiwa yang terjadi ketika peneliti berada dilapangan. (Bogdan

& Tylor, 1975 dalam Moleong, 2014:208) mendefinisikan analisis data sebagai proses yang merinci usaha secara formal untuk menemukan tema dan merumuskan hipotesis kerja atau ide seperti yang disarankan oleh data dan sebagai usaha untuk memberikan bantuan pada tema dan hipotesis kerja itu. Secara tidak langsung analisis data dapat didefinisikan sebagai proses mengorganisasikan dan mengurutkan data kedalam pola, kategori, dan satuan urutan dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data (Moleong, 2014:208).

Pada penelitian ini, penulis menggunakan teknik analisis data dengan model Miles dan Huberman. (Miles dan Huberman dalam Sugiyono, 2013:246) berpendapat bahwa analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah data selesai dikumpulkan dalam periode tertentu. Selanjutnya dikemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan terus menerus sampai tuntas.

Adapun proses analisis data pada metode ini adalah sebagai berikut:

Data Collection, pengumpulan data adalah proses mengumpulkan data bersama dengan analisisnya, di mana data tersebut diperoleh selama proses pengumpulan. Dalam penelitian ini, peneliti mengumpulkan data sebanyak mungkin untuk menilai secara komprehensif sejauh penerapan sistem merit dan tantangan politisasi dalam pengisian jabatan birokrasi di kabupaten maybrat provinsi papua barat daya

1. *Data Reduction*, yaitu pengolahan data meliputi usaha untuk menyusun hasil pengumpulan data secara lengkap, kemudian mengelompokkan data tersebut ke dalam konsep, kategori, atau tema yang relevan. Dalam konteks penelitian ini, data yang diperoleh mengenai penerapan sistem merit dan tantangan politisasi dalam pengisian jabatan birokrasi di kabupaten maybrat provinsi papua barat daya, setelah disajikan secara utuh, akan disaring untuk menghapus informasi yang tidak relevan atau kurang valid agar tidak dimasukkan dalam pembahasan.

2. *Data Display*, penyajian data adalah proses di mana peneliti menyajikan data secara ilmiah dengan jujur, tanpa menyembunyikan kekurangannya. Dalam konteks penelitian ini, data yang diperoleh serta penelitian mengenai penerapan sistem merit dan tantangan politisasi dalam pengisian jabatan birokrasi di kabupaten maybrat provinsi papua barat daya akan disajikan oleh peneliti secara ilmiah, dengan tetap memperlihatkan kekurangannya.
3. *Conclusions Drawing* atau penarikan kesimpulan dilakukan dengan meninjau kembali pengurangan data (reduksi data) dan penyajian data, agar kesimpulan yang diambil tetap sesuai dengan data yang diperoleh. Dalam konteks penelitian ini, kesimpulan yang dihasilkan mengenai penerapan sistem merit dan tantangan politisasi dalam pengisian jabatan birokrasi di kabupaten maybrat provinsi papua barat dayai tetap sejalan dengan data yang telah dianalisis.

3.9 Teknik Validasi Data

Validasi data sangat penting untuk memastikan bahwa semua hasil dari observasi, wawancara, dan dokumentasi benar-benar akurat dan sesuai dengan kondisi nyata dilokasi penelitian. Dengan demikian, keabsahan data dalam studi ini berfungsi untuk memastikan bahwa penerapan sistem merit dan tantangan politisasi dalam pengisian jabatan birokrasi di kabupaten maybrat provinsi papua barat daya. Keabsahan data juga bertujuan untuk menjamin relevansi semua informasi yang diamati dan diteliti. Menguji keabsahan hasil penelitian dapat dilakukan dengan cara yang sederhana namun penting, yaitu melalui triangulasi. Triangulasi terdiri dari tiga jenis utama yaitu, triangulasi sumber, triangulasi metode, triangulasi waktu (Lexy J. Moleong, 2013, hlm. 330). Triangulasi metode dilakukan untuk menguji keakuratan data dengan memanfaatkan metode yang berbeda pada sumber yang sama (Lexy J. Moleong 2013). Sementara itu, triangulasi waktu digunakan untuk memverifikasi kredibilitas data dengan cara mengumpulkan data pada waktu yang berbeda (Satori & Khomariah, 2011, hlm. 170). Dalam penelitian ini, peneliti memilih menggunakan triangulasi metode yaitu membandingkan data hasil wawancara dan data hasil lapangan.

V. SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa proses pengisian jabatan birokrasi di Kabupaten Maybrat masih sangat dipengaruhi oleh kepentingan politik, kedekatan pribadi, dan faktor kekerabatan. Secara aturan, pemerintah daerah sebenarnya sudah berupaya menerapkan sistem merit sebagaimana diatur dalam ketentuan ASN, namun dalam kenyataan di lapangan sistem ini belum berjalan secara murni dan konsisten. Proses seperti seleksi dan asesmen memang dilakukan sesuai prosedur, tetapi hasil akhirnya sering kali tidak ditentukan oleh kemampuan dan prestasi, melainkan oleh kepentingan politik dan hubungan dekat dengan penguasa.

Berdasarkan hasil wawancara dengan berbagai pihak, baik dari unsur internal maupun eksternal, terlihat jelas bahwa politik masih memiliki pengaruh besar dalam proses pengisian jabatan birokrasi di Maybrat. Dari sisi internal, Sekda dan pegawai BKPSDM menjelaskan bahwa secara formal proses pengisian jabatan mengikuti aturan mulai dari usulan kebutuhan jabatan, pembentukan panitia seleksi, hingga pelantikan pejabat. Namun, mereka juga mengakui bahwa keputusan akhir tetap bergantung pada bupati. Loyalitas politik, kedekatan pribadi, serta pertimbangan kekerabatan dan sub-etnis masih sering dijadikan dasar utama dalam menentukan siapa yang akan diangkat. Kondisi ini menyebabkan pegawai yang sebenarnya memiliki kemampuan dan prestasi kerja yang baik sering kali tidak mendapatkan kesempatan, hanya karena tidak berada dalam lingkaran kekuasaan atau tidak memiliki hubungan dekat dengan penguasa.

Sementara dari sisi eksternal, tokoh masyarakat dan Anggota DPR memberikan pandangan yang hampir sama. Mereka menilai bahwa jabatan birokrasi di Maybrat sering dijadikan alat politik atau bentuk balas jasa kepada pihak-pihak yang membantu memenangkan kepala daerah dalam Pilkada.

Selain itu, faktor marga, kelompok, dan hubungan sosial juga memiliki pengaruh besar dalam penempatan jabatan. Hal ini menunjukkan bahwa sistem merit yang seharusnya menjamin keadilan dan profesionalitas belum benar-benar dijalankan. Proses seleksi lebih banyak diwarnai oleh kepentingan politik dan pertimbangan non-teknis dibandingkan dengan penilaian objektif atas kemampuan seseorang.

Temuan-temuan ini memperlihatkan bahwa sistem merit di Kabupaten Maybrat masih sebatas formalitas administratif yang dijalankan untuk memenuhi ketentuan hukum, bukan untuk memastikan birokrasi yang profesional dan kompeten. Secara formal terlihat mengikuti aturan, namun secara substansi praktiknya masih dikuasai oleh kepentingan politik dan patronase. Akibatnya, birokrasi kehilangan semangat profesional dan arah kerja yang jelas. Banyak jabatan penting diisi oleh orang yang belum tentu memiliki kapasitas di bidangnya, sehingga pelayanan publik tidak berjalan optimal. Pegawai yang memiliki kemampuan dan prestasi merasa tidak dihargai, dan masyarakat pun mulai kehilangan kepercayaan terhadap birokrasi karena melihat pejabat lebih mengabdikan pada kepentingan politik daripada kepentingan publik.

Secara keseluruhan, penelitian ini menggambarkan bahwa birokrasi di Kabupaten Maybrat masih berada dalam bayang-bayang politik dan kekuasaan. Sistem merit yang seharusnya menjadi dasar dalam menempatkan seseorang pada jabatan tertentu belum benar-benar diterapkan dengan baik. Pengaruh patronase, loyalitas politik, serta budaya kekerabatan masih sangat kuat. Oleh karena itu, perlu dilakukan pembenahan secara menyeluruh dalam sistem birokrasi, tidak hanya dari sisi aturan dan prosedur, tetapi juga dari sisi cara berpikir dan budaya politik lokal. Pemerintah daerah perlu menanamkan nilai-nilai profesionalisme, integritas, dan netralitas kepada setiap aparatur, agar birokrasi di Maybrat dapat menjadi lembaga yang benar-benar bekerja untuk kepentingan masyarakat, bukan sekadar memperkuat kekuasaan politik.

5.2 Saran

1. Untuk Pemerintah Daerah

Pemerintah daerah perlu benar-benar menerapkan sistem merit secara nyata, bukan hanya sebatas formalitas untuk memenuhi aturan. Proses pengisian jabatan harus dilakukan dengan terbuka dan objektif, berdasarkan kemampuan, pengalaman, dan prestasi kerja, bukan karena kedekatan politik, hubungan keluarga, atau marga. Pemerintah juga perlu berani menolak intervensi politik dalam urusan jabatan agar birokrasi bisa berjalan profesional dan fokus pada pelayanan publik. Selain itu, perlu ada komitmen kuat dari pimpinan daerah. untuk menempatkan orang yang tepat di posisi yang tepat, karena hal itu akan berpengaruh langsung pada kinerja birokrasi dan kepercayaan masyarakat.

2. Untuk BKPSDM Kabupaten Maybrat

BKPSDM harus berperan lebih tegas dan mandiri dalam menjalankan fungsi teknis pengelolaan jabatan. Lembaga ini harus memastikan setiap proses seleksi dilakukan secara transparan, terbuka, dan bisa dipertanggungjawabkan. Jangan mpai BKPSDM hanya menjadi pelengkap administrasi yang mengikuti keputusan politik semata. BKPSDM juga perlu meningkatkan kapasitas panitia seleksi dan menggunakan instrumen penilaian yang objektif agar hasil seleksi benar-benar mencerminkan kemampuan dan kompetensi calon pejabat.

3. Untuk ASN di Lingkungan Pemerintah Daerah

ASN perlu menanamkan kembali semangat profesionalisme dan integritas dalam bekerja. Jabatan seharusnya bukan tujuan utama, tapi konsekuensi dari kinerja dan tanggung jawab. ASN juga perlu terus belajar dan mengembangkan kemampuan agar bisa bersaing secara sehat berdasarkan prestasi, bukan karena kedekatan pribadi. Selain itu, ASN harus berani menolak praktik tidak sehat seperti politik balas jasa atau intervensi atasan yang bertentangan dengan aturan, demi menjaga marwah birokrasi yang netral dan profesional.

4. Untuk Masyarakat dan DPRK

Masyarakat bersama DPRK perlu aktif melakukan pengawasan terhadap proses pengisian jabatan di daerah. Pengawasan publik sangat penting agar pemerintah tidak semena-mena dalam mengambil keputusan. DPRK juga perlu lebih berani menyuarakan kritik dan masukan terhadap kebijakan pengisian jabatan yang tidak sesuai aturan. Dengan pengawasan yang kuat dari masyarakat dan DPRK, pemerintah akan terdorong untuk lebih disiplin menjalankan sistem merit secara adil dan terbuka.

5. Untuk Peneliti Selanjutnya

Peneliti berikutnya bisa memperdalam kajian tentang bagaimana budaya politik lokal dan sistem patronase memengaruhi birokrasi di daerah, khususnya di Papua. Selain itu, penelitian selanjutnya juga bisa fokus pada strategi konkret untuk membangun budaya birokrasi yang profesional dan bebas dari kepentingan politik.

DAFTAR PUSTAKA

- Albrow, M. (1970). *Bureaucracy*. Macmillan.
- Albow, Martin, 2007, *Birokrasi*, Cet. IV, Yogyakarta: Tiara Wacana
- Arifin, S. (2018). Kinerja birokrasi dan pelayanan publik di pemerintah daerah. *Jurnal Administratio*, 9(1), 22–35.
- Basna, H. J., Effendy, K., & Pitono, A. (2019). Implementasi kebijakan perangkat daerah dalam penataan jabatan struktural di Sekretariat Daerah Kabupaten Maybrat Provinsi Papua Barat. *VISIONER: Jurnal Pemerintahan Daerah di Indonesia*, 11(3), 287–300. <https://doi.org/10.54783/jv.v11i3.207>
- Blau, P. M., & Meyer, W. R. (1971). *Bureaucracy in modern society*. Random House.
- Buehler, M. (2010). Decentralisation and local democracy in Indonesia: The rise of local strongmen. *Journal of Current Southeast Asian Affairs*, 29(3), 1–30.
- Budiardjo, Miriam, 2013, *Dasar-Dasar Ilmu Politik*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Bertrand, Russel , 2019 *Kekuasaan : Sebuah Analisis Sosial dan Politik, (Cetakan Kedua)*, Jakarta : Yayasan Pustaka obor Indonesia.
- Badan Pusat Statistik Provinsi Papua Barat BPS. (2018) *Kabupaten Maybrat Dalam Angka* 2018. Diakses 28 Oktober 2024. <https://papuabarat.bps.go.id/id/publication/2018/08/16/2947ce6194ea0b78308285d6/provinsi-papua-barat-dalam-angka-2018.html>.
- Badan Pusat Statistik BPS (2020). *Maybrat Dalam Angka*. Badan Pusat Statistik Sorong Selatan. Diakses 28 Oktober 2024.

<https://maybratkab.bps.go.id/id/publication/2020/04/27/0a808984d20db06d93bb1bbc/kabupaten-maybrat-dalam-angka-2020.html>.

Badan Pusat Statistik Provinsi Papua Barat BPS. (2020). *Hasil Sensus Penduduk 2020*. Diakses 28 Oktober 2024.

<https://papuabarat.bps.go.id/id/pressrelease/2021/01/21/637/hasil-sensus-penduduk-2020.html>.

Berita Terpongnews, “ *Bupati Maybrat Lantik 21 Pejabat Eselon II, Ini Daftar Namanya*”,2022. Diakses Pada tanggal 04 Maret 2025.
<https://terpongnews.com/2022/02/bupati-maybrat-lantik-21-pejabat-eselon-ii-ini-daftar-namanya/>.

David E, 2017, *Pengantar Analisa Politik*, Jakarta : PT. Kincir Buana.

Djarmiko, Sastra, dan Marsono , 1990, *Hukum Kepegawaian Indonesia*, Jakarta: Penerbit Djambatan.

Denhardt, J. V., & Denhardt, R. B. (2015). *The new public service*. Routledge.

Dwiyanto, A. (2006). *Mewujudkan good governance melalui pelayanan publik*. Gadjah Mada University Press.

Frederickson, H. G., Smith, K. B., Larimer, C., & Licari, M. (2018). *The public administration theory primer*. Westview Press.

Grindle, M. S. (2012). *Jobs for the boys: Patronage and the state in comparative perspective*. Harvard University Press.

Husaini, Usman, dan Akbar, Purnomo Setiady, 2001, *Metode Penelitian Sosial*, Jakarta : Bumi Aksara.

Hendrikus Triwibawanto Gedeona,2018, *Birokrasi Dalam Praktiknya di Indonesia: Netralitas atau Partisipan?*, bandung , STIA LAN Bandung.

Kansil, C.S.T, 1985, *Sistem Pemerintahan Indonesia*, Jakarta: Aksara Baru.

Raja Grafindo Persada. Nawawi, Hadiri, 1998, *Metode Penelitian Bidang, Sosial*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

Meisi Kalesaran, 2021, *PENERAPAN SISTEM MERIT MENUJU PEMERINTAHAN YANG TERPERCAYA (TRUSTWORTHY GOVERNMENT) (Studi Penelitian Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara)*, Sumedang, Jurnal Ilmu Pemerintahan suara Khatulistiwa.

Malesa, 2023, Kajian Pengisian Dan Pengembangan Jabatan Fungsional Lingkup Pemerintah Provinsi Sulawesi Tenggara, Sulawesi Tenggara: Jurnal Cahaya Mandalika.

Monologis.id. (2023, 12 Juli). Hutan damar Monologis
<https://monologis.id/hutan-damar-kekayaan-alam-maybrat-yang-masih-terpendam>.

Ndraha, Taliziduhu, 2011, *Kybernology ILMU PEMERINTAHAN BARU*, Jakarta: PT Rineka Cipta.

Portal Maybrat, 2023, *Profil Kabupaten Maybrat*. Diakses Pada 05 Maret 2025.
<https://maybratkab.go.id/>.

Penulisan. (2024). Rekomendasi substansi kebijakan pembangunan Kabupaten Maybrat 2025–2029.
<https://www.scribd.com/document/935303055/Rekomendasi-Substansi-Kebijakan-Pembangunan-Kabupaten-Maybrat-2025-2029>.

Prasojo, E., & Kurniawan, T. (2019). Reformasi birokrasi dan tata kelola pemerintahan daerah. *Jurnal Birokrasi & Governance*, 2(1), 1–12.

Purwanto, E. A. (2014). Governance reform and state capacity in Indonesia. *Jurnal Governance*, 3(1), 1–14.

Scott, J. (1972). Patron-client politics and political change in Southeast Asia. *American Political Science Review*, 66, 91–113.

Scott, W. R. (2003). *Organizations: Rational, natural, and open systems* (5th ed.). Prentice Hall.

Sedarmayanti. (2009). *Reformasi administrasi publik dan pembangunan nasional*. Refika Aditama.

Sedarmayanti. (2010). *Reformasi administrasi publik*. Refika Aditama.

Setiyono, B., & McLeod, R. (2010). Civil service reform in Indonesia: Problems and prospects. *Bulletin of Indonesian Economic Studies*, 46(3), 371–394.

Thoha, M. (2012). *Birokrasi dan politik di Indonesia*. Rajawali Pers.

Setiyono, Budi, 2016, *Birokrasi Dalam Perspektif Politik dan Adinistrasi*, Bandung : Penerbit Nuansa.

Susiyanti, Meilina, 2023, *Proses Pengisian Jabatan dan Upaya Menciptakan Aparatur Pemerintah yang Profesional, Efektif dan Efesien pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat*, Padang , SIMBOL (Jurnal Administrasi Publik dan Pemerintahan : Vol 2, No.1.

Sugiono, 2002, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung: Alfabeta.

Surbakti, Ramlan, 2010, *Memahami Ilmu Politik*, Jakarta : CV. Prima Grafika.

Stančetić, V. (2020). Spoils System Is Not Dead: The Development and Effectiveness of the Merit System in Western Balkans. *HKJU-CCPA*, 20(3), 415–438. Doi: doi.org/10.31297/hkju.20.3.1

Thoha, Miftah, 2014, *Birokrasi dan Dinamika Kekuasaan*, Jakarta : Prenadamedia Group.

Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2009 Tentang Pembentukan Kabupaten Maybrat.

Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparat Sipil Negara (ASN).

Varma, Sp, 2010, *Teori Politik Modern*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

Van Riper, P. (1958). History of the United States civil service. Rowman.

Weber, M. (1978). Economy and society. University of California Press.

Widodo, J. (2010). Analisis kebijakan publik. Bayumedia.

Wicaksono, T. A. (2019). Merit system dan politisasi birokrasi. Jurnal Ilmu Pemerintahan, 8(2), 44–59..

Wayu Eko Yudiatmaja, 2015, *Politisasi Birokrasi: Pola Hubungan Politik dan Birokrasi di Indonesia*, Riau : Jurusan Ilmu Administrasi Negara FISIP UMRAH.